

T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

KULÜP SPORCULARININ İNOVASYONEL ÇALIŞMA EĞİLİMLERİ VE
ÖRGÜTSEL KÖRLÜK DÜZEYLERİ: SPORCULARIN BAKIŞ AÇISI

YÜKSEK LİSANS

Büşra UYAR ŞAFAK

OCAK-2025
GÜMÜŞHANE



T.C.

**GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**KULÜP SPORCULARININ İNOVASYONEL ÇALIŞMA EĞİLİMLERİ VE
ÖRGÜTSEL KÖRLÜK DÜZEYLERİ: SPORCULARIN BAKIŞ AÇISI**

**CLUB ATHLETES' INNOVATIVE WORK TENDENCIES AND LEVELS OF
ORGANISATIONAL BLINDNESS: ATHLETES' PERSPECTIVE**

YÜKSEK LİSANS

Büşra UYAR ŞAFAK

**OCAK-2025
GÜMÜŞHANE**



**T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANA BİLİM DALI

**KULÜP SPORCULARININ İNOVASYONEL ÇALIŞMA EĞİLİMLERİ VE
ÖRGÜTSEL KÖRLÜK DÜZEYLERİ: SPORCULARIN BAKIŞ AÇISI**

**CLUB ATHLETES' INNOVATIVE WORK TENDENCIES AND LEVELS OF
ORGANISATIONAL BLINDNESS: ATHLETES' PERSPECTIVE**

YÜKSEK LİSANS

Büşra UYAR ŞAFAK

Danışman: Doç. Dr. Yeşim BAYRAKDAROĞLU

**OCAK-2025
GÜMÜŞHANE**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak hazırlamış olduğum “**Kulüp Sporcularının İnovasyonel Çalışma Eğilimleri ve Örgütsel Körlük Düzeyleri: Sporcuların Bakış Açısı**” isimli bu tezimin, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, alıntı yaptığım tüm çalışmaları kaynakçada belirttiğimi ve Gümüşhane Üniversitesi’nin lisanslı kullanıcısı olduğu intihal yazılım programı ile Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlediği kısıtlara uygun olarak raporladığımı taahhüt ederim. Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivinde saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği’nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

30/01/2025

.....
Büşra UYAR ŞAFAK

TEŞEKKÜR

Eğitimci olmak bambaşka bir kazanımdır. Bu fırsatı yalkalamışken, lisans ve yüksek lisans eğitimimde bana emek veren, yol gösteren ve eğitimci olarak beni topluma kazandıran Gümüşhane Üniversitesi Spor Bilimleri Fakülte'sinde görev yapan hocalarıma teşekkürlerimi sunarım.

Gümüşhane Üniversitesi Besyo'da lisans eğitimime başladığım günden itibaren eğitim hayatımda en büyük yol göstericim olan kıymetli tez danışmanım Doç. Dr. Yeşim BAYRAKDAROĞLU'na, yüksek lisans tez araştırmamı gerçekleştirme sürecimde, kıymetli zamanını bana ayırıp güler yüzünü ve samimiyetini gösteren, tecrübeleri ve bilgi birikimi ile yoluma ışık tutan, gösterdiği disiplinli ve çalışkan öğretmen modeliyle bana rol model olan sevgili danışmanıma saygıyla teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin verilerine ulaşmam için kapılarını bana açan Gümüşhane'de yer alan spor kulüpleri yöneticilerine, antrenör arkadaşlarıma, Gümüşhane'de spora gönül vermiş tüm meslektaşlarıma destekleri için teşekkür ederim. Benden desteğini esirgemeyen sevgili arkadaşlarıma ve GSB Gümüşhane aileme teşekkür ederim.

Hayatımdaki en büyük saygıyı hak eden bu yaşa gelmemde eğitimim boyunca maddi ve manevi her türlü desteği sağlayan babam Ayhan UYAR ve annem Müşerref UYAR'a sonsuz teşekkürlerimi sunar, ellerinden öperim. Hayatımda desteğini hiçbir zaman eksik etmeyen, omuzumda elini hissettiğim, her zaman yanımda yer alan sevgili kız kardeşim Uzm. Dr. Kübra UYAR ER'e teşekkür ederim.

Bu yoğun geçen süreçte, en özel teşekkürüde sevgili aileme ediyorum. En kıymetlilerimin zamanından alıp bu çalışmaya yoğunlaştığım ve yeterince ilgilenemediğim sevgili çocuklarım Miraç Deniz ŞAFAK ve Ayhan Emir ŞAFAK'a ve benim bu eksikliğimi hissettirmeyen, tez sürecim boyunca benden yardımını esirgemeyen sevgili eşim Kemal ŞAFAK'a bana gösterdikleri sabır ve anlayış için çok teşekkür ederim.

Büşra UYAR ŞAFAK
GÜMÜŞHANE – 2025

ÖZET

Araştırmanın amacı sporcuların bakış açısından spor kulüplerinin inovasyona yönelik eğilimleri ve örgütsel körlük düzeylerini incelemesidir. Çalışmada katılımcılara Kanario (2017) tarafından geliştirilen Demir, Sertbaş ve Sivrikaya (2020) Türkçe'ye uyarlanan “Sporda İnovasyon Ölçeği” ve Aytemiz Seymen vd. (2016) tarafından geliştirilen “İşletme Körlük Ölçeği” uygulanmıştır. Çalışma Gümüşhane ilinde bulunan futbol, hentbol, voleybol ve halk oyunları sporcularının katılımıyla gerçekleşmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak nicel araştırma yöntemlerinden olan anket yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizi için IBM SPSS 2021.0 programı kullanılmıştır. Araştırma sonucunda sporcuların demografik özelliklerine ilişkin bulgular için frekans ve yüzde; sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilks testi ile, ikiden fazla katagorik değişkenlerde Kruskal Wallis non-parametrik varyans analizine başvurulmuştur. İkili karşılaştırmalarda Bonferroni düzeltmesi yapılmıştır. İki gruplu değişkenlerde Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Ölçek puanlarının kendi aralarında yapılan korelasyon analizinde spearman non-parametrik korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre kulüplerde spor inovasyonu puanı ile örgütsel körlük ölçeği toplam puanı arasında yüksek düzeyde, ters yönlü ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.610$; $p<0.001$). Kulüplerde sporda inovasyon arttıkça, örgütsel körlük düzeyi azalmaktadır ($r=-0.621$; $p<0.001$). Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde kulüplerde spor inovasyonu puanı ile örgütsel körlük ölçeği toplam puanı arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma verileri yenilikçi çalışmaların örgütsel körlük üzerinde doğrudan etkili olduğunu ve inovasyon seviyesinin yükselmesiyle birlikte körleşme düzeyinin belirgin şekilde azaldığını ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, Miyopi (Körlük), Örgüt, Spor

SUMMARY

The aim of the study is to examine the tendencies of sports clubs towards innovation and organisational blindness levels from the perspective of athletes. In the study, 'Innovation in Sport Scale' developed by Kanario (2017) and adapted into Turkish by Demir, Sertbaş and Sivrikaya (2020) and 'Organisational Blindness Scale' developed by Aytemiz Seymen et al. (2016) were applied to the participants. The study was conducted with the participation of football, handball, volleyball and folk dances athletes in Gümüşhane province. The survey method, which is one of the quantitative research methods, was used as a data collection tool in the study. IBM SPSS 2021.0 programme was used for data analysis. As a result of the research, frequency and percentage were used for the findings related to the demographic characteristics of the athletes; the conformity of continuous variables to normal distribution was determined by Shapiro-Wilks test, and Kruskal Wallis non-parametric variance analysis was used in more than two categorical variables. Bonferroni correction was made for pairwise comparisons. Mann-Whitney U test was used in two-group variables. Spearman non-parametric correlation coefficient was used in the correlation analysis between the scale scores. According to the results of the study, a high level, inverse relationship was found between the score of sports innovation in clubs and the total score of the organisational blindness scale ($r=-0.610$; $p<0.001$). As innovation in sport increases in clubs, the level of organisational blindness decreases ($r=-0,621$; $p<0,001$). In general, the results of the research are evaluated.

Keywords: Innovation, Blindness, Organization, Sports

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	III
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI.....	IV
TEŞEKKÜR.....	V
ÖZET.....	VI
SUMMARY	VII
İÇİNDEKİLER	VIII
TABLolar DİZİNİ	X
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	XII
EKLER DİZİNİ.....	XIII
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	XIV
1. GİRİŞ.....	1
2. SPORDA İNOVASYON	3
2.1. Sporun Tarihçesi	3
2.2. Spor Endüstrisinde Yeni Teknolojiler.....	4
2.3. Spor Teknolojileri	5
2.4. İnovasyon	7
2.4.1. İnovasyon Kavramı	7
2.4.2. İnovasyonun Önemi	8
2.4.3. İnovasyon Türleri.....	9
2.4.3.1. Ürün İnovasyonu.....	9
2.4.3.2. Süreç İnovasyonu.....	12
2.4.3.3. Organizasyonel İnovasyon	13
2.4.3.4. Hizmet İnovasyonu	14
2.4.3.5. Pazarlama İnovasyonu	15
2.4.4. İnovasyonun Spor Açısından Yeri Ve Önemi.....	17
2.4.5. Sporda İnovasyon Bağlamında Literatürde Yer Alan Çalışmalar.....	18
3. ÖRGÜTSEL KÖRLÜK	23
3.1. Örgütsel Körlüğün Ortaya Çıkışı	23
3.1.1. Örgütsel Körlüğün Nedenleri.....	23
3.1.2. Örgütsel Körlüğün Sonuçları	24
3.2. Örgütsel Körlük Kavramı.....	24
3.3. Örgütsel Körlüğün Türleri ve Boyutları.....	26

3.3.1. Örgütsel Körlüğün Türleri	26
3.3.2. Örgütsel Körlüğün Boyutları	26
3.3.1. Bireysellik Boyutu	26
3.3.2. Örgütsel Boyut	27
3.3.3. Örgütler Arası Boyut.....	27
3.4. Spor ve Örgütsel Körlük	27
3.5. Örgütsel Körlük Bağlamında Literatürde Yer Alan Çalışmalar	28
4. MATERYAL VE YÖNTEM	32
4.1. Araştırma Etiği	32
4.3. Araştırma Süreci.....	32
4.4. Araştırma Amacı ve Önemi	33
4.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	34
4.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	34
4.7. Veri Toplama Aracı.....	36
4.7.1. Kişisel Bilgi Formu	36
4.7.2. Sporda İnovasyon Ölçeği (SİÖ).....	36
4.7.3. İşletme Körlüğü Anketi (İKÖ)	37
4.7.4. Ölçek Puanlarının İç Tutarlılık Katsayıları	37
4.8. Araştırmanın Hipotezleri.....	38
4.9. Verilerin Analizi.....	39
5. BULGULAR	40
6. TARTIŞMA	64
7. SONUÇ VE ÖNERİLER	70
7.1. Sonuçlar	71
7.2. Öneriler	72
KAYNAKÇA.....	73
EKLER.....	84
ETİK KURUL KARARI	91
ÖZGEÇMİŞ	92

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Araştırmanın grubuna ait demografik bilgilerin dağılımı.....	34
Tablo 2. Sporda İnovasyon Ölçeği iç tutarlılık katsayıları	37
Tablo 3. Örgütsel Körlük Ölçeği iç tutarlılık katsayıları	38
Tablo 4. Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Normal Dağılım Sonuçları.....	40
Tablo 5. Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Normal Dağılım Sonuçları.....	40
Tablo 6. Cinsiyete Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	41
Tablo 7. Cinsiyete Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	41
Tablo 8. Yaş Gruplarına Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	42
Tablo 9. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması ...	43
Tablo 10. Eğitim Durumuna Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	44
Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	45
Tablo 12. Branşlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	46
Tablo 13. Branşlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması	47
Tablo 14. Yapılan Spor Yılına Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	49
Tablo 15. Yapılan Spor Yılına Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	49
Tablo 16. Aile Gelir Durumuna Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	50
Tablo 17. Aile Gelir Durumuna Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	50
Tablo 18. “Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	51
Tablo 19. “Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	52
Tablo 20. “Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	52

Tablo 21. “Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	53
Tablo 22. “Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	54
Tablo 23. “Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	55
Tablo 24. “Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	56
Tablo 25. “Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	58
Tablo 26. “Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	59
Tablo 27. “Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması.....	59
Tablo 28. Bireylerin Ölçek Puanları Arasındaki İlişki Katsayıları	61

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Spor teknolojilerinin sınıflandırılması (Şimşek ve Devecioğlu, 2018)	5
Şekil 2. Giyilebilir teknolojilerin çeşitleri (Şimşek ve Devecioğlu, 2018).....	6
Şekil 3. Akıllı saat örneği (URL-5, 2024).....	7
Şekil 4. Çipli akıllı ayakkabılara örnek (URL-6, 2024).....	7
Şekil 5. Rio 2016 NFC görseli (URL-7, 2024)	10
Şekil 6. 2012 Londra olimpiyatları twiscam görseli (URL-8, 2024)	11
Şekil 7. Milli yüzücülerimiz Victoria Zeynep Güneş ve Emre Sakçı (URL-9, 2024)	11
Şekil 8. Gol çizgisi teknolojisi (URL-10, 2024)	12
Şekil 9. Futbolda kullanılan inovasyon örnekleri (URL-11, 2024)	12
Şekil 10. Paris Olimpiyat oyunları gönüllü çalışan başvuru afişi (URL-12, 2024)	14
Şekil 11. Ayakkabı tasarım örneği (URL-13, 2024).....	16
Şekil 12. Milano Cortina giyim ürünleri (URL-14, 2024).....	17

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu	84
Ek 2. Sporda İnovasyon Ölçek Formu	86
Ek 3. İşletme Körlüğü Ölçek Formu	90



SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

ANOVA	: Analysis of Variance (Varyans Analizi)
Doç.	: Doçent
Dr.	: Doktora
İKÖ	: İşletme Körlüğü Ölçeği
SİÖ	: Sporda İnovasyon Ölçeği



1. GİRİŞ

Spor, insanlığın doğuşundan beri süre gelen insanları bir arada tutan rakabet duygusunun, mutluluğun, başarının bir arada olduğu etkinlikler bütünüdür. Çağımızda modern toplumun kültür ve yaşam düzeyinin bir simgesi olan spor, toplumsal yaşamla bağlantılı olarak sosyal yönü ile de önem taşımaktadır (İmamoğlu, 1992). Spor sektörü günümüzün en önemli sektörlerinden biridir (Demir, 2022). Günümüz spor sektörünün geniş bir yelpazeye uzanması ve teknolojinin gelişmesi ile görsel bir ürüne dönüştüğü bilinmektedir. Bununla birlikte insanların sağlıklı yaşam, zinde kalma gibi ihtiyaçlarının artmasıyla da günümüz sporunun önemli bir mesafe kat ettiği görülmektedir (Devecioğlu vd., 2011). Spor sektörü içerisinde yer alan örgütlerin en başında spor kulüpleri gelmektedir. Spor kulüpleri de diğer işletmeler gibi belirli bir düzen içerisinde çalışır. Spor kulüplerindeki düzeni yönetim sağlar. Yönetim, temel olarak örgütsel amaçlara ulaşmak için insanların işbirliği ve koordinasyonunu sağlama süreci olarak tanımlanır (Açıkgöz, 1994). Bu çerçevede ortaya çıkan ve son yıllarda önemi artan inovasyon kavramı spor yönetimi alanında da ele alınmaktadır.

İnovasyon tanımlarına bakıldığında, çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. Bu çeşitliliğin, inovasyonun farklı kavramlara dayanması farklı amaçları temel almasından kaynaklandığı söylenebilir (Philipp, 2008). Literatür incelendiğinde inovasyonun birden fazla tanımı, teorisi ve anlayışının olduğu görülmektedir. Bu tanımların çoğu, yenilik, var olanı farklılaştırma gibi kavramlar üzerinden yeniliği ele almaktadır. Ulaşılan tanımlardan bazıları şunlardır; inovasyon, bilginin toplum ve ekonomi yararına uygulanmasıdır. Bu nedenle tüm ekonomik, sosyal ve teknik faaliyetleri göstermek mümkündür. Değişime istekliliği, yeniliğe açıklığı ve girişimci ruhu temsil eden kültürel bir üründür (Arıkan vd., 2003). İnovasyon; kültürel, sosyal ve örgütsel alanda yeni ve farklı bir ortamın yaratılması anlamına da gelmektedir. Küreselleşen ve sürekli değişen bir ortamda, işletmelerin rekabet avantajını artırmak inovasyon yoluyla sağlanır (Demir, 2022). Diğer işletmeler gibi spor kulüplerinin de inovasyona ihtiyaç duyduğu görülmektedir. Bu ihtiyaçlar doğrultusunda da spor ve inovasyon kavramı önem kazanmaktadır.

Çağımızda spor, yaşamın bir çok yönüyle yakından ilgili olan ve bir çok işleve sahip endüstriyel bir alandır (Savrul, 2014). Sporda sürdürülebilir ve kârlı sonuçlar elde etmek için yenilikçi yöntem ve planlara sporda inovasyon denir. Bugün pek çok ülke, spor alanında inovasyon konusunu gündemine almaktadır. Bu durum, spor dünyasında

bir reform ve yenilik süreci olarak değerlendirilebilir (Devecioğlu, 2008). Spor ruhunun “rekabetçi” doğasından dolayı, sporun her alanında başarılı olabilmek için spor yönetiminde yeni uygulamaların kurum kültürü olarak benimsenmesi, bunun için araştırma ve eğitim altyapısının yürütölmesi önemlidir. İşletmelerin yenilikçilik ile beraberinde getirmiş olduğu büyüme ve gelişme arzusu hedeflerin ayrılmaz bir parçasıdır. Fakat büyüyen işletmeler beraberinde bazı sağlık sorunlarını da ortaya çıkartmaktadır. Bu sağlık sorunlarının başında örgütsel miyopi (körlük) karşımıza çıkmaktadır (Aytemiz Seymen vd., 2016).

Bir örgüt hastalığı olan örgütsel körlük, körlüğe benzer ve hemen hemen tüm canlılarda görölabilir. Bu hastalığa yakalanan kuruluşlar günlük yaşamlarında çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmakta, risklere ve fırsatlara karşı kör olmaktadırlar. Diğer bir tanıma bakıldığında ise örgütsel körlük, çalışanların örgütün kullandığı süreç ve uygulamadaki başarısızlıklardan, gelecekte ortaya çıkabilecek fırsatlardan, tehdit/risklerden haberdar olmaması durumu olarak ifade edilmektedir. Uzun süredir çalıştıkları kurumun kural ve düzenini benimseyen çalışanlar rutini bozmamak adına sorunları, riskleri ya da fırsatları gözden kaçırabilmektedirler (Altınay vd., 2012).

Bu araştırma kapsamında spor kulüplerinin inovasyonel çalışma eğilimleri ile örgütsel körlük düzeyleri incelenmiştir. Çalışmanın temel hipotezi spor kulüplerinin inovasyonel çalışma eğilimleri ile örgütsel körlük düzeyleri arasındaki negatif ya da pozitif durumu belirleme üzerine kurulmuştur. Bu bağlamda çalışmanın ilk kısmında teorik bir çerçeve oluşturularak konuyla ilgili bilgilere yer verilmiştir. Diğer kısımlarda ise elde edilen bulgular kaynaklarla tartışılarak çalışma sonuçları ortaya konulmuştur

2. SPORDA İNOVASYON

2.1. Sporun Tarihçesi

Spor endüstrisi günümüzün en önemli sektörlerinden biridir (Demir, 2022). Kartal (2020) sporu, kişinin fiziksel ve zihinsel gelişimine katkıda bulunan, toplum ve devlet tarafından desteklenen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır.

İnsan yaşamı boyunca fiziksel aktivite yoluyla ortaya çıkan spor, egzersiz, mücadele, askeri eğitim, eğlence gibi çeşitli alanlarda farklı amaçlara aracılık etmektedir (Sönmez ve Sunay, 2004).

Baron De Coubertin (1964), tarafından yapılan tanıma göre spor, risk alma ve gelişme arzusunu teşvik eden, güç ve tekniklere dayalı kuvvetli kas aktiviteleridir. Thomas (1999), sporu tanımlarken insan vücudunu iyileştiren, gücünü, becerisini ve yaşam kalitesini artıran ve düzen içerisinde yapılan faaliyetler bütünü olarak tanımlamaktadır. Pache (1951) ise sporu; oyundan keyif almak, başarılarla ulaşmak, vücudun olumlu gelişimine katkıda bulunmak amacıyla yapılan aktiviteler bütünü olarak tanımlamaktadır.

Tarihsel gelişmelere baktığımızda sporun insanların beceri, yetenek ve bilgilerini kullanmaları sonucu ortaya çıktığını ve geliştiğini görebiliriz. Sporun doğuş ve ortaya çıkış sürecini belirlemek oldukça zordur. Fakat M.Ö. 3000'den 1500'e kadar Sümer harabelerinde boks ve güreşe benzer bazı çizgilere rastlamak mümkündür. Bu kalıntılardan hareketle sporun ilk kez Sümerler arasında başladığı ileri sürülmektedir (Erkiner, 2007).

Sporun başladığı tarihi kesin olarak belirlemek oldukça zor ve kâbil dışı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldız, 2023). Dünya spor tarihinde sporun başlangıç noktasının Yunan sporları olduğu görüşü ön plana çıkmaktadır. Son yüzyıl içerisinde yapılan araştırmalara bakıldığında Türklerin spora daha önce başladığı belirtilmektedir (Yıldız, 1979).

Ancak sporun insanların ve toplumların hayatlarında farklı dönemlerde, farklı şekillerde çok eski zamandan itibaren uygulandığı düşünülmektedir. Spor bu nedenle insanlık tarihiyle ortak bir geçmişe sahip olduğunu, iç içe geçtiğini ve ayırt etmenin de zorluğunu göstermektedir. Beden, güç, hareket, hız, fiziksel alıştırma ve mücadele sporun ana unsuru olarak görülmektedir. Bu sac ayakları sayesinde spor günümüzde

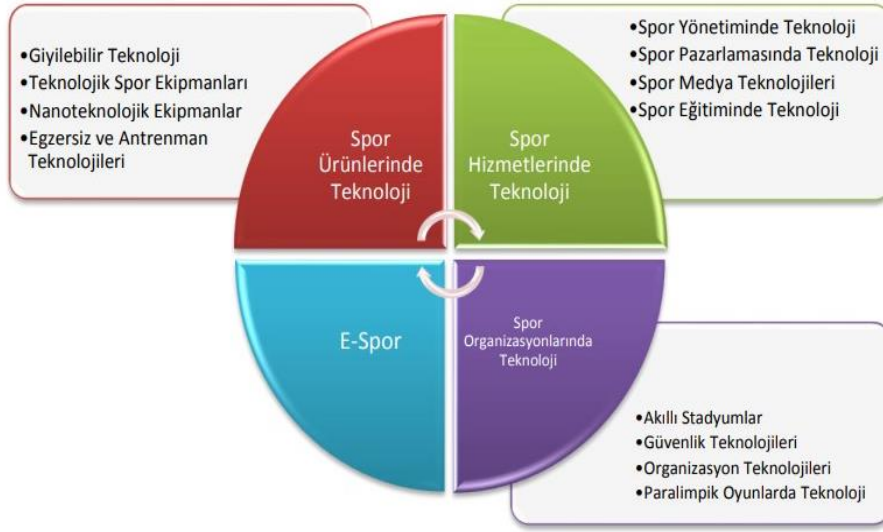
dahi ana unsurlarını korumakta ve vazgeçilmez olduğunu kanıtlamaktadır (Yıldız, 2024).

Türkler sportif faaliyetlere bakış açıları neticesinde hem konar göçer hayat tarzının hem askeri mücadele içerisinde devamlı olarak yer almaları gerekliliğinden dolayı sporu araç ve amaç olarak kullanmışlardır. İyi bir asker olabilmek adına küçük yaşlardan itibaren spora yönelmeleri onların sportif faaliyetler sayesinde eğlenmelerinin yanında fiziksel olarak güçlenmelerini de sağlamaktaydı. Türkler için birbirinden zor ve mücadelecı ruhlarına katkı sunacak güreş, avcılık, okçuluk, atlı sporlar, kayak ve tepük gibi sportif faaliyetlerde yer aldıkları görülmektedir. Günümüzde bu sporların bazıları “Geleneksel Türk Sporları” olarak yapıldığı gibi bazıları da uluslararası platformlarda çeşitli farklılıklarla birlikte ifa edilmektedir (Yıldız, 2024).

2.2. Spor Endüstrisinde Yeni Teknolojiler

İnsanların yaşam kalitesine olumlu katkıda bulunduğu düşünülen spor, ekonomik koşullara bağlı olarak yaygınlaşmaktadır. Artık günümüzde spor tamamen büyük bir endüstri haline gelmiştir. Spor ekonomik olarak önemli bir sektördür. Küresel spor endüstrisi gelirinin önümüzdeki yıllarda büyümesi öngörülmektedir. 2022 yılında endüstrinin geliri 403 milyar ABD dolarının üzerinde olduğu ve 2028’e kadar küresel spor pazarının 680 milyar ABD dolarının üzerinde değere sahip olması beklenilmektedir (URL-16, 2024). İnsanların geçim kaynağını sağladığı bir sektördür. Günümüzde teknolojinin ilerlemesiyle birlikte spor etkinlikleri sadece bir oyun olmaktan çıkıp yenilikçi ürünler için büyük bir pazar haline gelmiştir (Ekmekçi vd., 2012). Globalleşmenin ve teknolojik gelişimin etkileri birçok alanda hissedildiği gibi spor endüstrisi alanında da yenilikler ve hareketlerle hissedilmiştir (Demir ve Sertbaş, 2020). Spor endüstrisinde de bilimsel, teknik ve teknolojik gelişmeler yaşanmıştır. Teknoloji (robot üretimi, nanoteknoloji, 3 boyutlu baskı, akıllı fabrikalar)’deki gelişme ile sporun bütünleştiği görülmektedir (Tekin ve Karakuş, 2018). Teknolojinin spora katkısı her geçen gün yeni düşüncelerin önünü açmakta ve yeni endüstrilerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Şentürk ve Özer, 2022). Spor teknolojilerini Şekil.1’deki gibi sınıflandırabiliriz:

SPOR ENDÜSTRİSİNDE YENİ TEKNOLOJİLERİN GÖRÜNÜMÜ



Şekil 1. Spor teknolojilerinin sınıflandırılması (Şimşek ve Devocioğlu, 2018)

2.3. Spor Teknolojileri

Modern yaşam standartları değerlendirildiğinde, teknolojinin ihtiyaçları karşılama hızı ve oranı, bireylerin beklentilerinin yükselmesine neden olmaktadır. Bu artan beklentiler, sadece arz-talep dengesini etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda teknolojik ilerlemenin hızlanmasına da katkı sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, insan hem teknolojik gelişmelerin itici gücü hem de bu gelişmelerden en çok etkilenen varlık olarak öne çıkmaktadır (Karaçam ve Aydın, 2014).

Mısırlıgil ve Bayansaldüz (2023)'a göre teknoloji, bireylerin daha önce sahip olmadığı bilgilere daha hızlı erişme olanağı sağlamaktadır. Bu teknolojik gelişmelerin birçok spor dalında da uygulanmaya başlandığı ve gün geçtikçe geliştiği görülmektedir. Teknolojinin spora olan etkisi güçlü bir şekilde hissedildikçe spor uzmanlarının da bu eğilimi daha yakından inceleyip değerlendirmeler yaptığı görülmektedir. Korkut (2022)'a göre, sporda konum ve hareket verilerinin analizi antrenmanlar esnasında sporculara önemli katkı sağlamaktadır. Ayrıca profesyonel spor etkinliklerindeki yayınların izlenmesi, katılımı artırmak için önemli bir bilgi kaynağı haline de gelmiştir.

Teknolojinin en yenilikçi avantajlarından biri, spor bilimleri ve spor endüstrisinde öne çıkmaktadır. Spor sahalarının verimliliğini artırmak ve spor ekipmanlarının en yüksek faydayı sunmasını sağlamak amacıyla teknolojik çözümlerden yararlanılmaktadır. Spor ürünlerine teknolojinin entegre edilmesiyle birlikte, spor aktivitelerinde önemli yenilikler ve rekorlar ortaya çıkmış, bu gelişmeler sporcuların performansını da olumlu şekilde etkilemiştir (Atasoy ve Kuter, 2005).

Teknolojinin spora olan etkisi güçlü bir şekilde hissedildikçe spor uzmanlarının da bu eğilimi daha yakından inceleyip değerlendirmeler yaptığı görülmektedir. Korkut (2022)'a göre, spor dallarında giyilebilir teknolojik ürünler konum ve hareket analizinin yapıldığı antrenmanlar esnasında sporculara önemli katkı sağlamaktadır. Günlük yaşamda da fazlaca kullanılan giyilebilir teknolojik ürünler ön plana çıkmaktadır. Ayrıca profesyonel spor etkinliklerindeki yayınların izlenmesi, katılımı artırmak için önemli bir bilgi kaynağı haline de gelmiştir. Giyilebilir teknoloji Şekil 2'deki gibi sınıflandırılabilir.

SPOR ENDÜSTRİSİNDE YENİ TEKNOLOJİLERİN GÖRÜNÜMÜ



Şekil 2. Giyilebilir teknolojilerin çeşitleri (Şimşek ve Devecioğlu, 2018)

Son yıllarda giyilebilir teknolojik cihazlar, giderek daha popüler hale gelmiş ve birçok sektörde yaygın şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bu cihazlar, özellikle sağlık ve spor alanlarında, bireylerin sağlık durumlarını izlemek ve spor performanslarını geliştirmek amacıyla tercih edilmektedir. Fitness takibi ve uyku izleme gibi özelliklere sahip giyilebilir cihazların, sağlık ve spor uygulamalarında kullanımı dikkate değer bir şekilde artış göstermiştir (Bayındır ve Buyrukoğlu, 2023).



Şekil 3. Akıllı saat örneği (URL-5, 2024)

Giyilebilir teknolojik ürünlerin sporcular tarafından kullanımının artmasıyla birlikte, spor performansını arttırmak için tasarlanmış özel giyilebilir teknolojik ürünler de geliştirilmeye başlanmıştır. Bu ürünler arasında sporcu giyilebilir cihazları, sporcu kulaklıkları ve sporcu giyim eşyaları gibi ürünler yer almaktadır. Bu tür ürünler, sporcuların performansını arttırmak için tasarlanmış ve birçok spor dalında kullanılmaktadır. Giyilebilir teknolojik ürünlerin spor performansını arttırdığına dair yapılan çalışmada, akıllı saatlerin özellikle koşu, bisiklet ve yüzme gibi spor aktivitelerinde sporcuların performansını arttırdığı gözlemlenmiştir. Çipli akıllı ayakkabılar bu ürünlerin örneklerindendir. Bu ürünler sayesinde sporcuların antrenman verilerini kaydederek, performanslarını izlemeleri ve geliştirmeleri mümkün olmaktadır (Mayer vd., 2016).



Şekil 4. Çipli akıllı ayakkabılara örnek (URL-6, 2024)

2.4. İnovasyon

2.4.1. İnovasyon Kavramı

İnovasyon terimi latince bir kelime “innovatus” sözcüğünden türemiştir. İnovasyon ülkemizde genellikle "teknolojide yapılan yenilikler" şeklinde tanımlanmış ve bu ifade yaygın bir kabul görmüştür. Kısaca ifade etmek gerekirse, 'novus' kelimesi,

'yeni' kavramını karşılamakla birlikte, 'yeni bir fikir, yöntem, icat veya araç geliştirme', 'bir şeyin ortaya koyulma süreci', 'toplumsal, kültürel ve idari alanlarda yeni yöntemlerin benimsenmesi' gibi anlamlarla ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, bu kavram 'yenilik', 'yenileme' ve 'yenilikçilik' terimleriyle de bağlantılıdır.

Literatürde, özellikle 1900'lü yıllardan itibaren gelişmiş ülkelerde bu kavram üzerinde yoğun bir şekilde durulmuş ve 'toplumsal, kültürel ve idari alanlarda yeni yöntemlerin uygulanması' perspektifinden çeşitli bilimsel araştırmalara ve çalışmalara zemin hazırlanmıştır (Elçi, 2008; Elçi, Karataylı ve Karaata, 2008). Hauschildt (2010) yapmış olduğu tanımda inovasyonu koşul ve sürecin kurumların faaliyetlerine belirli bir düzeyde yenilik getirmesi olarak tanımlamaktadır. Rönesans dönemi sonrasında dünya ülkeleri, inovasyon ve girişimcilik kavramlarına olumlu yaklaşarak bu alanlarda çeşitli çalışmalar yürütmüşlerdir. Ülkemizde bu süreç, 2000'li yıllarda gerçekleştirilen bilimsel araştırmalarla birlikte temeli atılmıştır. Aynı dönemde, üniversite müfredatlarına girişimcilik derslerinin eklenmesi ve üniversite öğrencilerinin girişimcilik ile inovasyona yönelik bakış açılarını analiz eden çalışmaların yapılması, bu alandaki gelişmelere zemin hazırlamıştır (Akyurt, 2018). Demir (2022)'nin yaptığı tanıma göre; teknoloji alanında yaşanan gelişmeler neticesinde değişim kaçınılmaz olup işletmeler ve kurumsal yapılanmalar açısından bilinçli, yaratıcı ve yenilikçi adımlarla hareket etmek önemli görülmektedir. İnovasyon kavramsal çerçevede ele alındığında gerek teknoloji gerekse diğer disiplinlerde temel politikalar arasında yer alan bir kavramdır. Bu bağlamda inovasyonun önemi daha da net anlaşılmaktadır (Agbor, 2008).

2.4.2. İnovasyonun Önemi

Küreselleşmedeki ilerlemeler tüketici alışkanlıklarında ve beklentilerinde bazı farklılıklara yol açmıştır. Bunun sonucunda yeni ve farklı görme araçlarına duyulan ihtiyaçla birlikte tüketici ihtiyaçları da hızlı bir değişim yaşamaktadır. Bundan dolayı üreticiler yeni stratejiler geliştirmeye başlamaktadır (Akgöl, 2019).

Bilgi çağının küresel dünya literatürüne kazandırdığı inovasyon kavramı bilim ve teknoloji alanında, sosyoloji, yönetim ve ekonomi gibi sosyal bilimlerde ve beşerî bilimler ve sanat alanı gibi birçok alanın merkezinde yerini almıştır. İnovasyon, küresel çapta artan rekabet ile birlikte içinde bulunduğumuz yüzyılda bireysel, kurumsal ve sosyal yönden katma değer üretmenin, fark yaratmanın anahtarı olarak görülmektedir (Cohen ve Levinthal, 1990). İnovasyon, bir düşüncenin hayata geçirilebildiği ve pazara sunulduğu süreçtir. Bu süreç, yalnızca bir icat olmanın ötesine geçerek 'yenileşme' olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, firmalar için büyük bir öneme sahip bir konu

haline gelmiştir (Gümüş vd., 2014). Bu açıdan bakıldığında inovasyon ülkeler, şirketler, toplumlar, bireyler yani en genelden en özele doğru her kademe için önem arz etmektedir. Yapılan pek çok araştırma, inovasyona önem veren ülkelerin ekonomilerinin büyüdüğü, toplumsal yaşam standartlarının arttığını göstermektedir (Elçi vd., 2007).

Genel olarak değerlendirildiğinde inovasyonun, ekonominin tüm öge ve aktörleri açısından önem arz ettiği ve günümüz ekonomisine yön veren en önemli güç olduğu söylenebilir (Aslan, 2018). Hızla değişen 21.yüzyılda inovasyon fırsatlarını proaktif olarak gören ve bunlara göre hareket eden kurum, kuruluş, organizasyon ve ülkeler sadece hayatta kalmayacak, aynı zamanda en zorlu ekonomik koşullarda da başarılı bir şekilde gelişecektir (Demir, 2022).

2.4.3. İnovasyon Türleri

Günümüzde spor sektöründe yapılan girişimlerde ve spor yönetimi araştırmalarında inovasyona dayalı, disiplinler arası bir yaklaşım benimsendiği görülmektedir (Funk vd., 2016). Böyle bir gelişmenin en önemli nedeni, son yıllarda birçok sporun çoğunlukla profesyonel olmayan kişiler tarafından organize edilmesinden kâr odaklı bir yönetim anlayışından olduğu düşünülmektedir. Sporun farklı yönetim yaklaşımlarını muhafaza etmesi için bazı nedenler vardır. Özellikle de belirsiz sonuçlar, yüksek düzeyde sosyal etkileşim, duygusal deneyim ve spora sığınan tüketicilerin katılımı bu nedenler içerisinde yer almaktadır (Potts ve Ratten, 2016). Rolfe ve Dittmore (2015), tüm spor organizasyonlarının inovasyon gereksinimi ile karşı karşıya olduğunu belirtmiştir. Spor sektöründe pazar koşullarındaki değişimler, hizmet ve ürün sunumunun yanı sıra teknolojik destek ve idari süreçlerde de yeniliklere ihtiyaç arttığı görülmektedir. Bu ihtiyaç ve beklentiler sonucunda inovasyon türleri ortaya çıkmaktadır (Sirkecioğlu, 2009).

2.4.3.1. Ürün İnovasyonu

Ürün inovasyonu, yeni fikirlerin başarılı bir şekilde kullanılmasından oluşmaktadır. Spor ürünü; katılımcısına, izleyicisine veya sponsoruna avantaj sağlamak üzere geliştirilmiş ve tasarlanmış bir ürün, hizmet veya bunların birleşimidir (Şimşek ve Devecioğlu, 2018). Başka bir tanımda ise, günümüzün rekabetçi ve dinamik küresel ortamında, ürün inovasyonunun önemi üç ana faktör nedeniyle büyük ölçüde artmaktadır. Bu faktörler; küresel rekabet gücü, bölünmüş pazar ve talep, farklı ve daha

hızlı değişen teknolojilerdir (Wheelwright ve Clark, 1992). Ürün inovasyonunun en belirlin örnekleri giyilebilir teknoloji ürünleridir (Şimşek ve Devecioğlu, 2018).

Son yıllarda spor organizasyonlarında görülen ürün inovasyonlarını örneklerle inceleyebiliriz. 2016 yılında Brezilyanın Rio şehrinde yapılan Olimpiyat Oyunları'nda, 4000'den fazla noktada geçerli olan NFC (Yakın Alan İletişimi) teknolojisiyle donatılmış, suya dayanıklı kauçuktan yapılmış bileklikler kullanılarak, çeşitli sektörlerde ödeme yapılabilmesi sağlanmıştır.



Şekil 5. Rio 2016 NFC görseli (URL-7, 2024)

2012 Londra Olimpiyat Oyunları'nda, basınca duyarlı çıkış takozları kullanıldı. Bu yenilik, sporcuların hareketlerini ölçmek yerine, takozlara uyguladıkları basıncı algılayarak yarışı başlatan tabancanın ateşlenmesinden sonra, bir saniyenin onda biri kadar kısa bir süre içinde çıkışı mümkün kılmayı sağlamıştır. Ayrıca, sporcunun tabanca ateşlenmeden önce çıkış yapması durumunda, bu hatalı başlangıç hemen hakeme bildirilmektedir. Bu teknoloji, kısa mesafe koşularında yeni rekorların kırılmasına olanak tanırken, organizasyonların yönetimini de büyük ölçüde kolaylaştırmaktadır. Aynı Olimpiyat Oyunları'nda kullanılan bir diğer yenilik ise çift lensli kameralar (Twinscam) olmuştur. Bu teknoloji, sualtı kameraları ile havuz dışındaki kameralar arasındaki farklılıkları ortadan kaldırarak, sporcuların görüntülerinin gerçeğe daha yakın bir şekilde izlenmesini mümkün kılmıştır. Yüzme branşında kullanılan bir başka yenilikçi ürün ise, 2008 Pekin Olimpiyatları'nda ilk kez kullanılan, su içinde yüzme sırasında suyu geri ittiğinde hidrodinamik pozisyonu koruyan ve kaslara gelen oksijen akışını dengeleyen mayolar olmuştur. Bu mayolar sayesinde yüzme branşında pek çok yeni rekor kırılmıştır (Tosun Tunç ve Sevilmiş, 2019).



Şekil 6. 2012 Londra olimpiyatları twiscam görseli (URL-8, 2024)



Şekil 7. Milli yüzücülerimiz Victoria Zeynep Güneş ve Emre Sakçı (URL-9, 2024)

Spor alanındaki ürün inovasyonları yalnızca olimpiyatlarla sınırlı kalmayıp, diğer büyük organizasyonlarda da önemli bir yer bulmaktadır. Örneğin, uzun süredir tartışmalı bir konu olan gol çizgisi teknolojisi, Euro 2016'da ilk kez kullanılmış, daha önce ise tenis ve basketbol gibi sporlarda uygulanmıştır. Bu teknolojik yenilik sayesinde, topun çizgiyi geçip geçmediği kolayca tespit edilebilmiş ve maçların daha objektif bir şekilde değerlendirilmesi sağlanmıştır (URL-1, 2023).



Şekil 8. Gol çizgisi teknolojisi (URL-10, 2024)

İlk kez 2018 Dünya Kupası'nda karşımıza çıkan video yardımcı hakem sistemi (VAR), 2024 Avrupa Futbol Şampiyonası'nda da kullanılmıştır. Bu sistem, sporda ürün inovasyonunun en son örneklerinden biri olarak dikkat çekmektedir. Yine futbolda kullanılan yarı otomatik ofsait sistemide ürün inovasyonunun örneklerindendir. Bu uygulama sayesinde maçın sonucuna etki edebilecek tartışmalı durumlarda hakemler pozisyonu tekrar izleyerek kararlarını değiştirme şansına sahip olmuştur.



Şekil 9. Futbolda kullanılan inovasyon örnekleri (URL-11, 2024)

Sonuç olarak, gelecekteki organizasyonlarda ürün odaklı inovasyonların devam etmesi beklenmekte olup, hangi yeniliklerin hangi rekorları veya gelişmeleri getireceği ise merakla beklenmektedir.

2.4.3.2. Süreç İnovasyonu

Organizasyon içerisinde yer alan süreç inovasyonu, ürün inovasyonuna göre daha kolay kontrol edilebilme ve doğrudan uygulanabilme özelliğine sahiptir ve aynı zamanda süreç inovasyonunun temel amacı sürecin verimliliğini arttırmaktır (Hauschildt, 2010). Süreç inovasyonu aynı zamanda organizasyon hedeflerine hızlı ve etkili bir şekilde ulaşılmasına olanak sağlamaktadır (Ofner, 2015).

Spor endüstrisinde süreç inovasyonu olarak nitelendirilebilecek pek çok uygulama bulunmaktadır. Bunlar arasında E-imza, Paso Lig ve performans geliştirme yazılımları yer almaktadır. Paso Lig, Türkiye'deki Süper Lig maçlarına girişte kullanılan bir elektronik karttır. Bu kart, spor alanında yaşanan şiddet ve düzensizlikleri önlemeye yönelik olarak geliştirilmiştir. Bir yenilik olarak kabul edilen bu sistem, kredi kartı gibi kullanılabilme imkanı sunmasının yanı sıra, alınan biletlerin farklı bir kart sahibine kolayca devredilmesine olanak tanımaktadır. E-İmza, elektronik ortamda kullanılan ve yasal olarak geçerliliği bulunan bir kimlik doğrulama sistemidir. Bu yenilik sayesinde, spor organizasyonları ve sporla ilgili tüm yazışmalar, bilgilerin üçüncü şahıslara ulaşmadan, içeriğin bozulmadan ve daha hızlı bir şekilde iletilme imkânı sunmaktadır. Bu bağlamda, süreç inovasyonları, organizasyon yönetimini kolaylaştırmakla kalmayıp, maliyetleri de düşürerek hizmetlerin daha hızlı bir şekilde sunulmasına katkıda bulunmaktadır. (Tosun Tunç ve Sevilmiş, 2019).

2.4.3.3. Organizasyonel İnovasyon

Özellikle son yıllarda tüm organizasyonların yönetiminde önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Organizasyonel yenilikler örgütün verimliliğini artıran yenilikler olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle organizasyonel inovasyonun diğer inovasyon çeşitlerinden bağımsız düşünülmemesi gerekir. Organizasyonel inovasyon yönetim hizmetlerinde inovasyona ve kuruluşlara fayda sağlamaya odaklanmaktadır (Zapf, 1994). 2024 Paris Olimpiyat oyunları öncesi gönüllü çalışan başvurusu alınmış ve 45.000 gönüllü çalışmıştır (URL-2,2024). Spor organizasyonlarında gönüllü çalışan bireyler sporda organizasyonel inovasyona örnektir. Bu türdeki inovasyonel örnekler, spor örgütleri için organizasyon maliyetlerini azaltabilen bir etkiye sahiptir. 2026 Kış Olimpiyat Oyunları Milano-Cortina için gönüllülük süreci Team26 olarak adlandırılır ve Eylül 2024'te başlamış ve başvurulara Şubat 2025'te seçilip seçilmedikleri söylenecektir (URL-3, 2024). Sonuç olarak, organizasyonel inovasyon, spor alanında da uygulanabilen bir kavramdır ve bu alandaki örnekleri artırmak mümkündür.



Şekil 10. Paris Olimpiyat oyunları gönüllü çalışan başvuru afişi (URL-12, 2024)

2.4.3.4. Hizmet İnovasyonu

Hizmetler insanlarla oluşan etkileşim yoluyla ortaya çıkmaktadır. Spor inovasyonu ürün ve süreçlere ilişkin pek çok bilgi ve bulguyu içerdiği gibi hizmet sektörüne ilişkin pek çok bilgiyi de barındırmaktadır. Hizmet inovasyonu; ürün inovasyonu ve süreç inovasyonundan ayrılamaz (Ofner, 2015).

Hizmet yenilikleri; yeni veya değişime uğramış hizmet tutumunu ve sunumu, dağıtım sisteminde yenilik ve farklılığın, yeni teknolojiler vasıtasıyla kullanımını içermektedir (Elçi, 2009). Dünyadaki teknolojik ilerlemeler, sporun bir form olarak evrimleşip güncellenmesine yol açmakta ve bu durum, hizmet alanında da değişim ve dönüşüme olanak sağlamaktadır (Devecioğlu ve Altıngül, 2011).

NBA'de yaşanan bir hizmet inovasyonu örneği olarak, sporcu seçiminde kullanılan Draft sistemi verilebilir. Draft, NBA takımlarının belirli kurallar doğrultusunda oyuncu seçmelerini sağlayan yenilikçi bir mekanizmadır. Bu sistem, NBA'da mücadele edebilecek yetenekli sporcuları daha erken tespit ederek, onları ligue buluşturmayı hedeflemektedir (Tosun Tunç ve Sevilmiş, 2019).

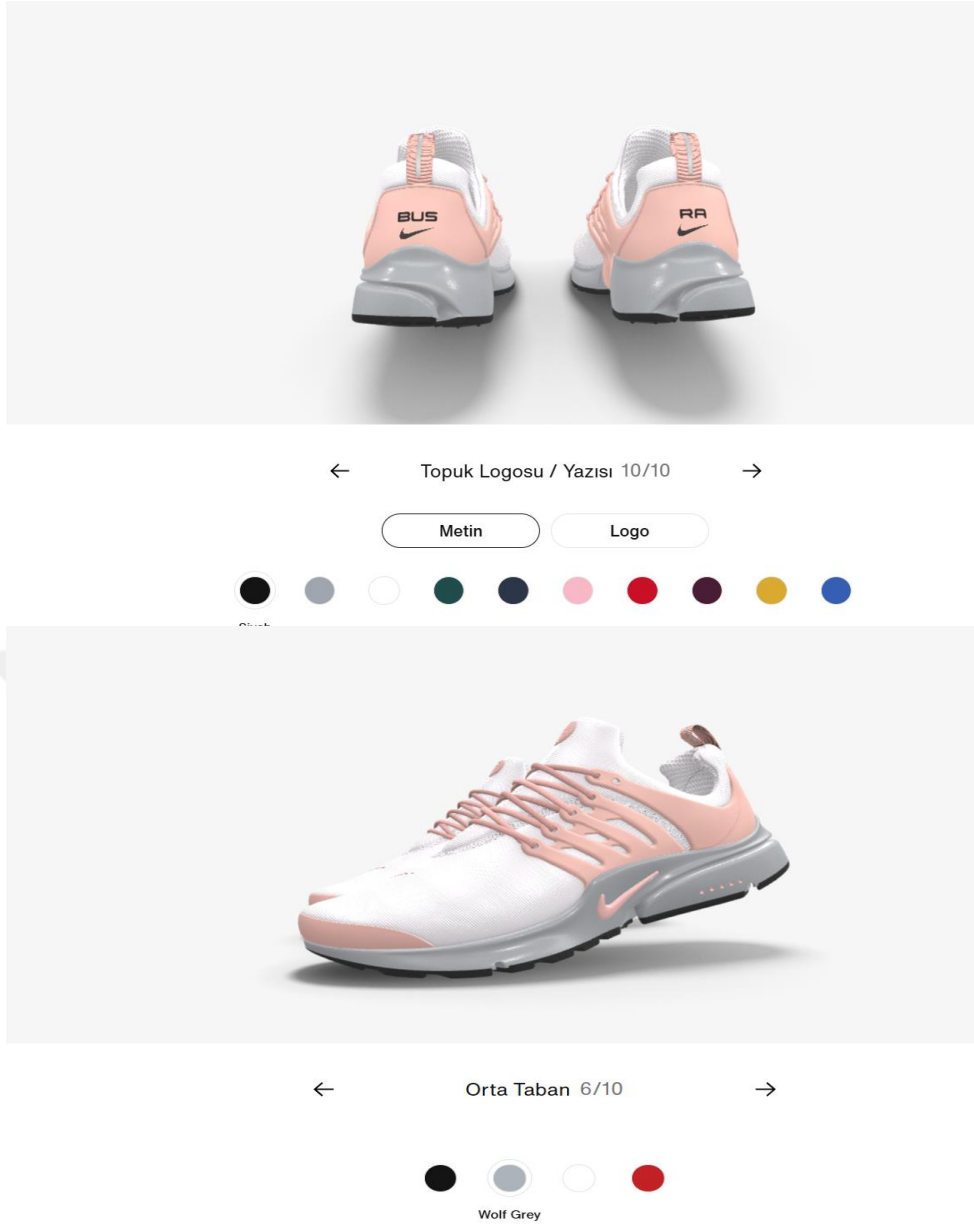
Gençlik ve Spor Bakanlığının 2019 yılında Milli Eğitim Bakanlığı ile imzalamış olduğu protokol ile başlayan Türkiye Sportif Yetenek Taraması ve Spora Yönlendirme Programı hizmet inovasyonunun en güzel örneklerindendir. Tarama her yıl Milli Eğitim Bakanlığına bağlı tüm ilkokullarda bulunan 3. Sınıf öğrencilerine eğitim öğretim döneminin ikinci yarısında uygulanan test ve ölçümler ile yapılmaktadır. Öğrencilerin test ve ölçüm parametreleri Gençlik Spor Bakanlığının proje kapsamında belirlemiş olduğu bilim kurulu tarafından formüller ile değerlendirilerek spora olan yatkınlıkları belirlenir. Test ve ölçümlere katılan öğrencilerin belli bir bölümü Sporcu Kimliği Geliştirme Eğitim Programına davet edilir. Bakanlığa bağlı il müdürlüklerinde yaklaşık 1 yıl boyunca geniş ve kapsamlı spor eğitimi verilir. Eğitimler tamamlandıktan sonra

öğrencilere, e-devlet üzerinden tüm olimpik branşların dikkate alındığı ve öğrencinin en yatkın olduğu branşlardan en aza sıralama yapılarak spor kartesi ilan edilir. Yaklaşık 2-4 yıl sürecek olan branş eğitimleri bağlı bulunulan il özelinde Gençlik Spor İl Müdürlüğü antrenörleri nezaretinde devam eder. Öğrenciler bu süre zarfı içerisinde yatkın oldukları branşlarda özelleşirler. Performansa dayalı müsabakalara ve yarışmalara katılırlar. Bu aşamada öne çıkan ve başarılı olan öğrenciler milli takımlara ve Türkiye Olimpiyat Hazırlık Merkezlerine tavsiye edilir, yeterli görülmeleri halinde spor hayatlarına bu seviyede devam etmeleri sağlanır (URL-4, 2024).

2.4.3.5. Pazarlama İnovasyonu

Sportif ürünlerin pazarda etkili bir alana hakim olması pazarlama alanında da inovasyonu beraberinde getirmektedir. Spor mal ve hizmetlerini etkili bir şekilde pazarlamak için çeşitli pazarlama yöntemleri geliştirilmektedir. Ürün konumlandırma, tutundurma, promosyon ve fiyatlandırma bu süreçte önemli bir yere sahiptir (Oslo Manual, 2005). Pazarlama inovasyonu, spor sektöründe her türlü pazarlama faaliyetlerini içerir. Kracht (2015) inovasyonel iletişim araçlarını, web ve sosyal medya, mobil iletişim ve etkinlik pazarlama gibi unsurlar aracılığıyla ele almıştır. Bu bağlamda, spor pazarlamasındaki yenilikler büyük ölçüde çevrimiçi platformlar aracılığıyla değerlendirilmektedir (Tosun Tunç ve Sevilmiş, 2019).

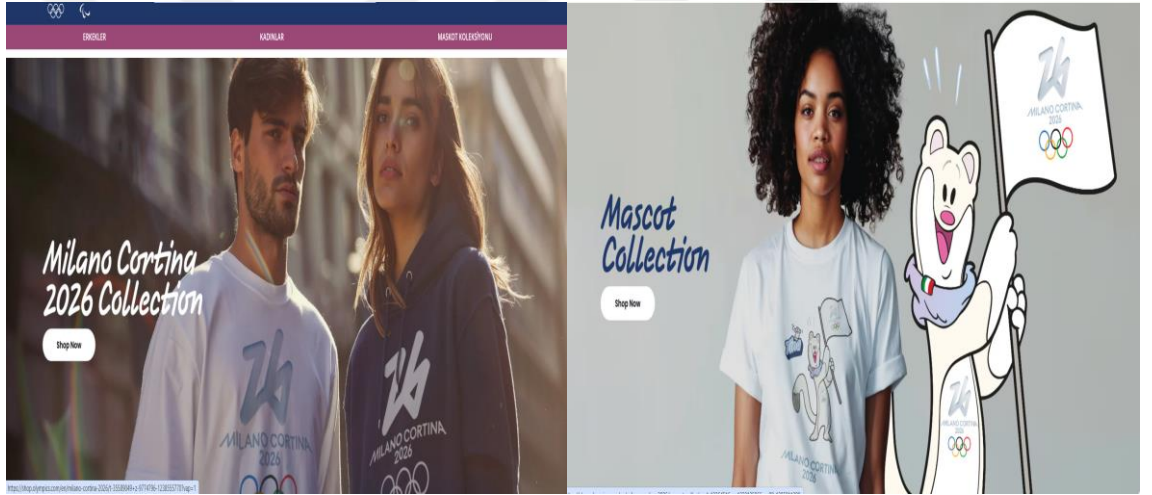
Pazarlama inovasyonuna örnek olarak, Adidas'ın 2001 yılından bu yana internet sitesi üzerinden sunduğu seçenek ile müşterilerine ürün satın alırken tasarım sürecine katılma fırsatı tanımaktadır. Yine Nike'ın internet sitesinde kendi ayakkabısını tasarlama seçeneği sunması güzel bir pazarlama örneğidir (URL-5, 2024).



Şekil 11. Ayakkabı tasarım örneği (URL-13, 2024)

Pazarlama yöntemlerindeki yeniliklerden biri, güncel sorunlar hakkında farkındalık yaratmaktır. Bu bağlamda, Real Madrid futbol takımı, 2016 yılında okyanusları koruma amaçlı farkındalık oluşturmak için geri dönüştürülebilir plastikten üretilmiş bir forma giymiştir (Tosun Tunç ve Sevilmiş, 2019). Yüce vd. (2017), günümüzde sportif bir ürün veya hizmetin dijital dünyada, web tabanlı uygulamalar ve sosyal medya aracılığıyla daha geniş kitlelere ulaşarak pazarlanabileceği vurgulanmıştır. Pazarlama inovasyonu ile ilgili örnekler artırılabilir. Buradaki ana hedef, hem müşterinin hem de ürünü sunan kişinin en yüksek faydayı sağlamak amacıyla yaratıcı fikirleri etkili pazarlama stratejileri olarak kullanabilmesidir.

Milano Cortina 2026 Kış Olimpiyat Oyunları'na dikkat çekmek amacıyla, öğrenciler arasında Olimpik ve Paralimpik konularda farkındalık yaratmaktır. “Yeni Nesiller İçin Uzun Süreli Bir Miras: Sporun Geleceğini İnşa Etmek” sloganıyla başlatılan proje kapsamında İtalya'nın dört bir yanından genci spor bilinci kazandırarak harekete geçirmeyi planlamaktadır. Sporun bireysel ve kolektif büyüme ve ifade aracı olarak eğitim ilkelerini teşvik etmektir. Yeni nesillere ilham vermek, spor yapmayı ve yeni becerilerin geliştirilmesini teşvik etmek, daha sağlıklı ve daha aktif bir yaşam tarzını benimsetmek ve Milano Cortina 2026 Olimpiyat Oyunları göz önünde bulundurularak Olimpik ve Paralimpik Oyunları'nın değerlerini yaymaktır (URL-15, 2024). Milano Cortina 2026 resmi internet sistesinde satışa sunulan, olimpiyatlara ilgi uyandıracak maskot fotoğraflarının yer aldığı giyim ürünleri yer almaktadır (URL-14, 2024).



Şekil 12. Milano Cortina giyim ürünleri (URL-14, 2024)

2.4.4. İnovasyonun Spor Açısından Yeri Ve Önemi

Hayatın her alanında olduğu gibi sporda da yenilikçilik büyük bir öneme sahiptir. Spordaki rekabet duygusu, inovasyonun ne kadar kritik olduğunu anlamak için başlı başına bir örnek teşkil etmektedir. Spor ve inovasyon iç içe bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Bunun sebebi olarak inovasyonun yenilik, sporun ise sosyalleşme, var olan dışında farklı bir alanda yer alma olarak değerlendirilmeleridir (Buyrukoğlu ve Şahin, 2022). Sporda inovasyon kavramı her geçen gün literatürde daha fazla yer alan bir konu haline gelmiştir. Küresel bir fenomen olarak kabul edilen spor, tüm insan yaşamı üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Çağlar boyunca hem sosyal, hem kültürel hem de ekonomik düzlemler üzerinde etkili olmuştur (Demir, 2022). Bugün

birçok ülkede, spor inovasyonundan söz etmek mümkün hale gelmiştir (Devecioğlu, 2008).

Sporda inovasyon her geçen gün büyüyen, sporu takip eden kitleyi büyüleyen ve onlarda şaşkınlık uyandıran bir konudur. Tüm spor branşlarında her geçen gün yeni yenilikler ortaya çıkmaktadır. Yeni spor ekipmanları sayesinde rekorlar kırılmakta olup önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Bu ilerlemenin bir sonucu olarak da yeni spor dalları ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu bağlamda, spordaki yenilikçilik en belirgin şekilde kendini göstermektedir (Cowell vd., 2007). Sporda inovasyon farklı boyutlarıyla incelendiğinde, spor alanında önemli bir reform ve yenilik sürecini tetiklemiştir (Tekin ve Karakuş 2018). Bu yenilenmeler beraberinde spor içerisindeki tüm branşlarda inovasyonu ön plana çıkarmaktadır. Spor yönetim alanında çalışan bireyler ise bu inovasyonları takip etmektedirler. Gençlik Spor Bakanlığı'nın "Yeşil Beceriler Projesi" isimli çalışması örnek gösterilebilir (Bayrakdaroglu vd., 2023).

2.4.5. Sporda İnovasyon Bağlamında Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Bu kısımda sporda inovasyon kavramı ile ilgili yapılmış çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir.

Kargı (2024) makale çalışmasında spor kulüplerinde liderlik ve inovasyon arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma evrenini Türkiye Wushu Kung Fu Federasyonu bünyesinde bulunan spor kulüplerindeki sporculardan oluşmaktadır. Örneklem grubunu ise 18 yaş ve üzeri 196 kadın ve 189 erkek toplam 385 lisanslı sporcudan oluşmaktadır. Çalışmada veri toplama aracı olarak eleştirel liderlik stili ölçeği ve sporda inovasyon ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre katılımcılarda eleştirel liderlik düzeyinin artması ile sporda inovasyon düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

Varol (2024) 'ın "Spor Yönetimi ve Liderlik" kitabında spor yönetimi ve inovasyon bölümüne yer vermiştir. Yazar inovasyon hakkında bilgi vermiş ve inovasyonun türlerinden organizasyonel, süreç, hizmet, ürün ve pazarlama inovasyonlarına yer vermiştir. Spor yönetiminde inovasyonun öneminden bahsetmiştir. Araştırmacı spor yönetiminde inovasyon ve liderlik hakkında da bilgi vermiştir.

Özsarı' nın 2024 yılında yapmış olduğu makalede, kamu spor örgütlerinde insan kaynakları yönetim uygulamaları ile yenilikçi davranış arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma grubu, kamu spor örgütlerinin farklı kademelerinde görev yapan 269 kişiden oluşmaktadır. Çalışma bulgularına göre, insan kaynakları yönetim uygulamalarının yenilikçi davranış üzerindeki etkilerini açıklarken, kariyer sisteminin olumlu yönde bir

katkı sağladığı belirlenmiştir. Spor örgütlerinde, kariyer gelişimine yönelik insan kaynakları yönetim uygulamalarının, çalışanların yenilikçi davranışlarını da artırabileceği sonucuna ulaşmıştır.

Siyahtaş ve Çavuşoğlu (2024)'ın yapmış olduğu makale çalışmasında profesyonel futbol antrenörlerinin yenilikçi davranışlarının farklı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma grubunu Türkiye Futbol Federasyonu'na (TFF) kayıtlı ve araştırmaya dâhil edilme kriterlerini karşılayan antrenörler oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerini kişisel bilgi formu ve bireysel yenilikçilik ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma veilerine göre antrenörlerin değişime direndikleri, çeşitli faktörlerin yenilikçilik düzeyini etkilediği tespit edilmiştir. Gelişen futbol dünyasında antrenörlerin yeniliği benimsemeleri gerektirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Dinçbudak (2024) 'ün yapmış olduğu yüksek lisans tezinde “Spor Kulübü Yöneticilerinin Dönüşümsel Liderlik Stillerinin Spor Kulüplerinde İnovasyona Etkisi” ni incelemiştir. Sporcuların bakış açıları ile spor kulüplerinde görev yapan yöneticilerin dönüşümsel liderlik stilleri incelenmiştir. Kurumlarda algılanan inovasyon düzeylerinin bazı kişisel değişkenlere göre inceleyerek aralarındaki ilişkiyi açıklamıştır. Araştırmasında veri toplama aracı olarak, dönüşümsel liderlik ölçeği ve spor kulüplerinde inovasyon ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, inovasyon düzeylerinin sporcuların eğitimine, branş, branş süresi, turnuva ve maçlara katıldığı süre ve bu kulüpteki sporculuk süresi değişkenlerine ve yöneticilerin yaşına göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Dönüşümsel liderlik stillerinin ise sporcuların yaşına, branş süresine, turnuva ve maçlara katıldığı süreye, bu kulüpteki sporculuk süresine, yöneticilerin cinsiyeti ve yaşına göre anlamlı düzeyde farklılaştığını belirlemiştir. Araştırmanın sonucunda yöneticilerin dönüşümsel liderlik stillerinin inovasyon düzeylerini etkilediği (%47 oranında) belirlemiştir.

Papaioannou ve arkadaşlarının 2024 yılında yapmış oldukları çalışmalarında spor hizmetleri firmalarında algılanan finansal performans, insan kaynakları ve inovasyonun rolünü incelemiştir. Çalışma sonucunda, insan kaynaklarının güçlendirilmesi, örgüt kültürü ve dönüşümsel liderlik gibi uygulamalarının inovasyon faaliyetlerini önemli ölçüde etkilediğine ulaşılmıştır. İnovasyon faaliyetlerinin kâr, yatırım getirisi, satış hacmi ve pazar payı gibi belirli temel performans göstergelerini etkilediği görülmüştür. Memnuniyet düzeyleri ile ölçülen algılanan finansal performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hammerschmidt vd., (2024) nin spor girişimciliğinde inovasyonun rolü ve spor yönetiminde yaratıcılığı incelemiştir. Bu makalede yazarlar spor girişimciliği üzerine

yapılan çalışmaları incelemiştir. Girişimcilik, yenilikçilik ve taraticılığın keşiştiğı noktada spor yönetimine odaklanmaktır. Araştırma sonucunda spor girişimliliğı alanının büyüdüğü, geliştiğı ve eşitlendiğı görülmektedir.

Akyurt Bal ve Yorulmazlar (2023)'ın çalışmalarında, inovasyonun tenis kulüplerine etkisini spor yöneticilerinin bakış açısıyla değerlendirmiştir. İstanbul'da faaliyet gösteren tenis kulüplerinin yöneticilerinin inovasyon algıları, bağımlı ve bağımsız değişkenler ışığında incelenmiştir. Veri toplama sürecinde anket formu ve 'Sporda İnovasyon leğı' kullanılmıştır. Araştırma bulguları, sporda inovasyonun geliştirilmesi için sektörün beklentilerinin düzenli olarak ölçülmesinin büyük bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Bayındır ve Buyrukoğlu (2023)'nın “Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları” kitabında sporda inovasyon ve liderlik bölümüne yer vermiştir. Yazarlar spor ve inovasyon hakkında bilgi vermiş, inovasyonun önemine ve nedenlerine de değinmiştir. İnovasyon ve liderlik, sporda inovasyon ve liderlik başlıklarına da yer vermiştir. Sonuç olarakta sporda inovasyon ve liderlik arasındaki ilişki, spora katkı sağlamak ve sürdürülebilirlik için kritik öneme sahip olduğunu savunulmaktadır.

Lefebvre vd., 2023 yılında yapmış oldukları makalede spor organizasyonlarında daha iyi yönetim ve spor inovasyonunu incelemişlerdir. Araştırmanın amacı daha iyi yönetişimin spor inovasyonu üzerindeki etkisini incelemektir. Örneklem grubunu olarak Belçika'daki spor federasyonlarını içermektedir. Araştırma sonucunda daha iyi yönetilen spor federasyonlarının inovasyona önemli ölçüde daha fazla meyilli olduğuna ulaşılmıştır. Araştırma verilerine göre, şeffaflığın spor inovasyonunu önemli ölçüde ve olumlu bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Daha iyi yönetişim ilkelerini benimsemenin spor organizasyonları üzerinde sıklıkla varsayılan ancak az test edilmiş olumlu etkisi sonucuna ulaşılmıştır.

Topal (2021) 'in öğretmenlerin liderlik tipleri ve inovasyonel yaklaşımlarını incelemiş olduğu yüksek lisans tezidir. Öğretmenlerin liderlik tipleri ile inovasyonel yaklaşımlarını belirlemeyi amaçlamıştır. alışmasında Andrew W. Halpin ve B. J. Winer tarafından geliştirilen liderlik davranışlarını betimleme anketini kullanmıştır. Araştırmada kullanılan diğer ölçek, avuş'un (2006) doktora tezinden alıntılanan inovasyon leğidir. Topal (2021), gerçekleştirdiğı bu çalışmada liderlik ile inovasyon arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuçlar, otokratik, demokratik, hümanist, bürokratik ve karizmatik liderlik türleri ile inovasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yanı sıra, otokratik, demokratik ve bürokratik liderlik tarzlarının inovasyon üzerinde etkisi olduğu belirlenmiş, ancak hümanist ve

karizmatik liderliğin inovasyon üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna varılmıştır.

Söğütçü (2021)'in yapmış olduğu yüksek lisans tezinde 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Çanakkale ili devlet okullarında aktif olarak görev yapan 196 beden eğitimi öğretmeni (80 kadın, 116 erkek) gönüllü olarak katılmıştır. Araştırma verileri “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği”, “Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği” ile “Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği” aracılığı ile toplamıştır. Araştırma neticesinde, beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri arttıkça, inovasyon düzeylerinin arttığı, mesleğinde kıdemli olan öğretmenlerin mesleğe yeni başlayanlara göre daha düşük inovasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demir (2020) 'nin “Spor Kulüplerinin Futbol Alt Yapı Performans Yönetimi Yaklaşımlarının İnovatif (Yenilikçi) Açından İncelenmesi” amacıyla yapılmış doktora tezinde, Kanario (2017) tarafından geliştirilen ve Demir, Sertbaş ve Sivrikaya (2020) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Sporda İnovasyon” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 3 alt boyutu ile 30 maddeden oluşmaktadır. Çalışmada Beerli, Uster ve Gadot (2018) tarafından geliştirilen “Performans Yönetimi” ölçeği de kullanılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen veriler sporcuların, ebeveynlerin ve çalışanların hem demografik özelliklerine yönelik dağılımlarında hem de ölçeklerin geneli ve alt boyutlarında aldıkları puanların karşılaştırılmasına yönelik yapılan analizlerde değişkenlerin çoğunda pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Spor kulüplerinin futbol altyapı performans yönetimi yaklaşımlarının inovasyon üzerine etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tjønndal (2018)'in spor inovasyonunda bir tipoloji geliştirmek amacıyla yapılmış çalışmasında literatür taraması yapmıştır. İnovasyon ve spor üzerinde güncel araştırmaları taramış ve bir spor inovasyonu tipolojisi geliştirmiştir. Makalede sunulan tipolojide sporda meydana gelen beş inovasyon türü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunlar; sosyal, teknolojik, ticari, ticari topluluk temelli ve organizasyonel inovasyondur. Yazar spor inovasyonu üzerine araştırmalar yapılmasını önermektedir.

Ratten (2016)'nin yapmış olduğu “Spor inovasyon yönetimi” çalışmasında inovasyon hakkında geniş literatür taraması yapmış ve spor yönetiminde inovasyon bilgilerine yer vermiştir. Çalışmanın amacı inovasyon yönetimi ve spor yönetimi alanlarını bir araya getirmektir. Spor ve inovasyon çalışmaları arasındaki boşluğu doldurmaktır.

Tjønndal 2016 yılında “Spor, İnovasyon ve Stratejik Yönetim: Sistemik Bir Literatür Taraması” yapmıştır. Spor inovasyonu, yönetim ve iş dünyasında en fazla

ampirik araştırmaya konu olmuş ve dikkat çekmiştir. Sosyolojik açıdan spor inovasyonu üzerine yapılan çalışmalar daha sınırlıdır. Yeni teknolojiler, spor ekipmanları ve ürünleri için önemlidir ve bu ürünlere büyük katkı sağlamaktadır. Araştırmacı gelecek çalışmalar için spor inovasyonunun yanı sıra spor inovasyonu için yeni stratejiler ve stratejik inovasyonun uygulanması üzerine çalışmalar yapılmasını önermektedir.

Literatürde Devecioğlu ve Atıngl (2011)'in ‘‘Spor Teknolojilerinde Inovasyon’’ isimli makale çalışmaları yer almaktadır. Yazarlar çalışmalarında inovasyonu bir buluşla başlayan, bu buluşun geliştirilmesi ile devam eden ve pazara yeni bir ürün, süreç ya da hizmet olarak girmesiyle sonuçlanan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Çalışmada inovasyonun spor teknolojisi açısından öneminden bahsedilmiştir. Günümüzde sürekli ve hızlı bir değişim yaşandığından, spor teknolojilerinin mevcut tüm kaynaklarını kullanarak inovasyona uyum sağlaması gerektiği sonucuna varılmıştır.

3. ÖRGÜTSEL KÖRLÜK

3.1. Örgütsel Körlüğün Ortaya Çıkışı

Örgütler, açık sistem yaklaşımına göre çevreleriyle etkileşim halinde olan ve birbirleriyle etkileşim içindeki bireylerden oluşan canlı ve sosyal yapılardır. Bu dinamik ve sosyal yapı içinde örgütler, çevrelerini sürekli olarak değerlendirmektedir. Zamanla hem iç hem dış çevrelerindeki değişimlerin sunduğu fırsatları, tehditleri ve riskleri gerektiği gibi algılayamayarak bir çeşit körleşme yaşamaktadırlar (Aytemiz Seymen vd., 2016). Bunun yanında örgüt yöneticileri de kimi zaman yıllardır alışlagelmiş düzen içerisinde hatalı ya da eksik uygulamaların farkına varamamaktadır. Kurumlar ise değişime adeta direnç göstererek, bu gerçeği görmezden gelmekte; bir nevi rutin işleyen süreci değiştirmeye cesaret edememektedir (Özgül ve Mengi, 2018). Bu durum, örgütsel körlüğün ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu körlük, değişimin en yoğun yaşandığı 21. yüzyıla ayak uydurma, çağın gereksinimlerine göre yeniden yapılandırma ve yenilik yapma çabasında olan örgütleri varoluşsal açıdan riske sokmaktadır (Gültekin, 2019).

Kimi zaman da örgütlerin başarıları kendi yıkımlarına yol açabilmektedir. Örgütler, aşırı özgüvenleri nedeniyle kısır bir döngüye girebilirler ve bu durum, zaferlerinin yanı sıra güçlü yanlarının da yıkımına neden olacak zaafılara dönüşebilir. Güçlü örgüt kültürleri hastalıklı bir hale gelebilmekte ve güçlü gelecek vizyonları kör noktalara yol açabilmektedir (Özgül ve Mengi, 2018). Bu noktada ise geleceğe ilişkin eylemleri ve varoluşları tehlike altına girebilmektedir. Bu sebeple, Catino'nun (2013) da belirttiği gibi örgütsel körlük karmaşık, belirsiz, muğlak ve değişken olan bağlamlarda örgütlerin geleceği nasıl ön görebileceği sorunuyla ilgilidir ve son yıllarda örgütsel körlük konusu, yönetim uygulamalarında ve örgüt çalışmaları alanında giderek daha önemli hale gelmiştir.

3.1.1. Örgütsel Körlüğün Nedenleri

Örgütler de kurucu özneleri gibi hastalığa yakalanabilmektedir (Aydın, 2019). Örgütlerde hastalık olarak karşımıza çıkan, örgütsel körlük karmaşık bir yapıya sahiptir. Örgütsel körlüğün oluşmasında örgüt liderleri, çalışanlar, örgüt yapısı ve kültür etkilenmektedir.

Özgül ve Mengi (2018)'ye göre, örgüt yöneticilerinin rutinlerini sürdürerek ve değişime direnerek konfor alanlarının dışına çıkamaması örgütsel körlüğün nedenlerinden biri kabul edilir. Bu faktörler örgütün istenilen yönde değişebilme ve dış sistemlere uyum sağlama yeteneğini olumsuz etkileyerek örgütün ayakta kalmasını zorlaştırmaktadır.

Baş (2013)'a göre. örgütsel körlüğün nedenleri arasında; örgütsel yeniliğin yönetilememesi, çevresel değişimlere uygun şekilde tepki verilmemesi, örgütün nerede faaliyet gösterdiğinin anlaşılamaması, planlama ve vizyondaki hatalar ve şimdiki zamana odaklanma yer almaktadır.

Catino (2013)'ya göre örgütsel körlük, örgütsel koordinasyon ve entegrasyon eksikliği, yöneticilerin karar vermede karşılaştıkları başarısızlıklar, sorumluluk dağılımı ve analize önem verilmemesi, operasyonel gürültü, aşırı bilgi yüklenmesi gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır.

3.1.2. Örgütsel Körlüğün Sonuçları

Örgütsel körlük, örgütlerde yıkıcı sonuçlara yol açabilmektedir. Gültekin (2019)'e göre. örgütsel körlük bir örgütün değişime uyum sağlamasını zorlaştırırken diğer yandan örgütün hayatta kalmasını ve gelecek planlarını tehlikeye atabilmektedir.

Catino (2013), örgütsel körlük yaşayan kuruluşların etkili bir vizyon geliştiremediklerini ve iç iletişim sorunları yaşadıklarını savunmaktadır. Ayrıca örgütsel körlüğün örgütte bir belirsizlik atmosferi yaratabileceğini ve bunun da olumsuz davranışlara yol açacağı düşünülmektedir. Bu durum örgütlerin iç ve dış çevreleriyle iletişim sorunları yaşamalarına sebep olmaktadır (Aytemiz Seymen vd., 2016).

Yüksel (2017) örgütsel körlüğü, organizasyonlardaki çoğu başarısızlığın temel nedeni olduğunu ve bu durumun yönetimin körlüğünden kaynaklanan koordinasyon, entegrasyon ve yönetim eksikliğinden kaynaklandığını savunmuştur.

Fırsatları göz ardı etmek örgütsel körlüğün bir başka sonucudur. Örgütlerde kaygı rutinlere müdahale etmezken oluşabilecek değişiklik ve işlev bozukluklarını göz ardı eder (Altınay vd., 2012). Sonuç olarak örgütsel körlük nedeniyle hataları önleme fırsatları kaybolmaktadır.

3.2. Örgütsel Körlük Kavramı

Miyopi (körlük) kavramı dilimizde görememe anlamında kullanılmaktadır. Alan yazın incelendiğinde bazı çalışmalarda “miyopi/uzağı görememe” (Sato, 2012; Catino, 2013; Ebrahim, 2015), bazılarında ise “blind spots/kör nokta” ve “tunnel vision/dar

vizyon” (Mason, 2005; Leonardi, 2011) ya da “Silo sendromu” (Serrat, 2010; Altınay vd., 2012) gibi kavramlar kullanılmaktadır. Örgütsel yönetimde körlük kavramı, canlılardaki toplam veya ciddi görme kaybını tanımlamak için kullanılan körlük kavramından uyarlanmıştır (Aytemiz Seymen vd., 2016). Bu uyarlama sonucunda örgütsel körlük kavramı, örgütlerde uzağı görememe, fırsat ve tehditleri algılayamama gibi olumsuz durumları ifade etmektedir (Gültekin, 2019).

Örgütsel körlük, örgütlerin çevreye uyum sağlamasını zorlaştıran önemli bir örgütsel hastalıktır. Örgütlerin gelecekteki belirsizlik koşullarında var olma ve işleyiş mücadelesinde son yıllarda popüler bir araştırma alanı haline geldiği görülmektedir. Örgütsel öğrenmenin olumsuz bir boyutu olarak ele alınan önemli bir örgüt hastalığıdır (Catino, 2013; Sato, 2012).

Örgütsel körlük literatüre Levitt (1960) tarafından “piyasa miyopisi” (marketing myopia) kavramsallaştırılmış, Levinthal ve March (1993) tarafından ise farklı bir boyutta ayrıntılı olarak ele alınmış ve sınıflandırılmıştır. Levinthal ve March 1993 yılında “öğrenme miyopisi” (myopia of learning) kavramını kullanarak literatüre örgütsel körlük kavramının ilk tanımlamasını yapmıştır. Gültekin’e (2019) göre örgütsel körlük, örgütlerin günümüze uyum sağlamasını ve uyum doğrultusunda değişikliklerini hayata geçirmesini zorlaştırmaktadır. Örgütsel körlük, örgütün yenilik hareketi için riskler görmesi, örgütlerin uzun vadeli etkili planlar yapma yeteneğini olumsuz yönde etkilemesi olarak tanımlanmaktadır.

Görüldüğü gibi örgütsel körlük kavramı üzerine birçok tanım yapılmaktadır. Bu tanımlardan bazıları körlüğü, kısa vadeli bakış açısı olarak nitelendirmektedir. Diğerleri ise rutinler nedeniyle fırsatların gözden kaçırılması olarak ele almaktadır. Bu çerçevede örgütsel körlük, yenilikleri öğrenmeye vakit ayırmak yerine mevcut rutinleri ve alışkanlıkları sürdürmekten kaynaklanmaktadır. Örgütün tek bir perspektiften değerlendirilmesi ve geleceği düşünmeden yalnızca kısa vadeli bir yaklaşım benimsenmesi, stratejik hareket edilememesine yol açar. Bu durum mevcut fırsat ve tehditlerin fark edilememesi olarak tanımlanabilir. Örgütsel körlük bu bağlamda geçmişten ders çıkarmak yerine alışılmış rutinelere bağlı kalmak mevcut zamana odaklanarak gelecekteki potansiyelleri değerlendirememek şeklinde ifade edilir (Gültekin, 2019).

3.3. Örgütsel Körlüğün Türleri ve Boyutları

3.3.1. Örgütsel Körlüğün Türleri

Levinthal ve March (1993) örgütsel körlüğü geçici, mekânsal ve başarısızlık miyopisi olmak üzere üç farklı türde sınıflandırmıştır.

Geçici miyopi: Geçici miyopi, uzun dönemi görmezden gelme ve kısa vadeli kazanımlara odaklanmayı ifade etmektedir.

Mekânsal miyopi: Mekânsal miyopi, rasyonalitenin sınırlandırılarak kapsamlı düşünmemeyi ifade etmektedir. Mekânsal miyopide bütünü görmek yerine parçayı görmek söz konusudur. Böylelikle büyük resim görmezden gelinerek sınırlı sayıda olay ve olguya odaklanılmaktadır.

Başarısızlık miyopisi: Başarısızlık miyopisi adından da anlaşılacağı gibi başarısızlıkları görmezden gelme ve yalnızca başarılarla odaklanmayı ifade etmektedir. Başarısızlık miyopisi, belirli ve dar bir alanda öğrenmenin desteklenmesi sebebiyle oluşabilmektedir.

3.3.2. Örgütsel Körlüğün Boyutları

Scott ve Davis'nin (2007) ve Cohen'in (2010) çalışmalarından faydalanılarak belirlenen örgütsel körlüğün boyutları bireysellik boyutu, örgütsel boyut ve sektörel boyut olarak sınıflandırılmaktadır.

3.3.1. Bireysellik Boyutu

Örgütsel körlüğün bireysellik boyutu, bireyin yaşı, geçmişi, eğitimi, iş deneyimi, inançları, beklentileri ve bilişsel yapılarını şekillendiren sosyokültürel değişkenlerine odaklanmaktadır (Catino, 2013).

Bireysel düzeyde körlüğün kasıtlı ve kasıtsız olmak üzere iki türü vardır. Kasıtlı bireysel körlük her zaman olumsuz bir tutumu göstermez. Karar vermenin önündeki çeşitli engelleri göz ardı ederek benzeri görülmemiş olumlu sonuçlar elde edilmesine de yardımcı olduğu görülmektedir (Cohen, 2010'den akt. Catino, 2013). Örgütsel körlüğün bireysellik boyutu içerisinde ele alınan bir diğer örgütsel körlük boyutu, kasıtsız örgütsel körlüktür. Kasıtsız örgütsel körlük, bireyin bilişsel yeterliliği ile ilgilidir. Kasıtsız örgütsel körlük, homo ekonomikus önermesi olarak bilinen insan davranışının bir ürünüdür (Soydan, 2022). Kasıtsız körlük değişim körlüğüne de neden olabilmektedir.

3.3.2. Örgütsel Boyut

Örgütsel körlüğün örgütsel şekli, belirsiz eylemlerden kaynaklanan düşünme ve uygun problem çözme eksikliği nedeniyle yeni sorunların ortaya çıkmasından kaynaklanmaktadır (Catino, 2013). Örgütsel düzeydeki sorunlara ilişkin seçici farkındalık ve yanlış alarmlar, örgütün etkinliğini azaltır. Öte yandan örgüt üyeleri hakkında çok fazla bilgi olması ve üyeler arasındaki koordinasyon eksikliği örgütsel körlüğe yol açabilmektedir (Soydan, 2022).

3.3.3. Örgütler Arası Boyut

İnsan toplumlarında olduğu gibi örgütler de kalabalıklaştıkça, yanılır ve sorunlar yaşar (Catino, 2013). Bu bağlamda kontrol ve bileşenleri örgütsel körlüğün itici güçleridir. Özel veya kamu sektöründe kuruluşun niteliğine bağlı olarak örgüt kültürü, yetkinlik düzeyi ve diğer kuruluşlarla iletişim ağını şekillendirmektedir. Özellikle kamu işletmelerinde rekabeti önleyen organizasyonun istikrarı nedeniyle organizasyona yeni proje üretememekte ve kör bir duruma düşmektedir (Gültekin, 2019).

3.4. Spor ve Örgütsel Körlük

Günümüz bilgi toplumunu etkileyen değişim ve gelişmelerin etkin bir şekilde hissediliği sektörlerin başında spor gelmektedir. Mevcut araştırmaların giderek insan faaliyetlerine ve bu faaliyetlerden kaynaklanan sorunlara odaklandığı görülmektedir. Bir organizasyondaki bireylerin başarısı ve kariyerleri, birbirleriyle ve organizasyonla olan etkileşimlerine bağlı olarak büyük ölçüde değiştiği görülmektedir. İnsanların örgütsel ortamlarına ilişkin algıları ve bununla ilgili faktörlerin (yönetim adaleti, iş tatmini, örgütsel bağlılığı, örgütsel körlük vb.) performansını etkilediği görülmektedir (Söyük, 2007). Örgütlerde çalışan personele önem ve değer verilmeli, onların ihtiyaç ve beklentilerini belirlemelidir (Aykut, 2007). Sosyal bilimcilere göre olumlu adalet algısı, çalışan memnuniyeti ve örgütsel hedeflere ulaşmada başarı için temel bir gerekliliktir (Eskicioğlu, 2003).

Yönetim yapısının başarısı için gerekli görülen, spor yönetim yapılarında ve spor faaliyetlerinde de tarafsız bir yaklaşım sergilenmesi gerekmektedir. Sporun en üst düzeyde bireysel ve toplumsal sağlığa ve dünya barışına katkısı, örgütsel etkinlik ve başarı düzeyiyle eşdeğerdir. Spor toplumda sosyal, ekonomik ve politik açıdan önemli bir rol oynamaktadır (Jordan, 2002). Karademir ve Çoban (2010), sporun dünya çapında hızla büyüyen, teknolojik gelişimlere açık olan ekonomik bir sektör olduğunu savunmaktadır. Sporcular, antrenörler, spor kulüpleri, spor yönetim organları, spor

organizasyonları ile sporu denetleyen kuruluşların, organizasyonun başarısında önemli bir rolü vardır. Spor örgütleri içerisinde örgütsel körlük kavramı çalışılmayan bir konu olmuştur. Alan yazını incelendiğinde örgütsel körlük üzerine 1'i doktora tezi olmak üzere toplam 5 tane tez çalışması bulunmaktadır. Ulusal yazın incelendiğinde örgütsel körlük ile farklı parametrelerin incelendiği çalışmalara rastlanmıştır. Alan yazını incelenerek bu çalışmaya karar verildiğinde spor örgütlerinde inovasyon kavramı ile örgütsel körlük kavramının bir arada çalışılmadığına rastlanılmıştır. Bu bilgiler ışığında çalışmanın alana katkısının bu yönde olacağı düşünülmektedir.

3.5. Örgütsel Körlük Bağlamında Literatürde Yer Alan Çalışmalar

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel körlük bağlamında gerçekleştirilen ulusal ve uluslararası çalışmalara yer verilmektedir. Ancak örgütsel körlüğe ilişkin alanyazında yer alan ulusal çalışmalara bakıldığında, örgütsel körlük, örgütsel öğrenme ve örgütsel yenileşme alanları ile doğrudan ilişkili olmasına karşılık ulusal alanyazında bu ilişkinin ele alınmadığı dikkat çekmektedir.

Özateş (2023) tarafından 'Orta öğretimde görev yapan öğretmen görüşlerine göre örgütsel körlük üzerine karma bir araştırma' isimli yüksek lisans tezi hazırlanmıştır. Karma desende oluşturulmuş bu araştırmanın amacı eğitim ve öğretimin dolayısıyla da toplumun temel dinamiğini oluşturan ve bir eğitim örgütü olan okullarda, örgütsel körlüğün durumunu incelemektir. Çalışmaya katılım gönüllü olarak 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Bingöl İli Merkez Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 26 ortaokulda görev yapan öğretmenlere Seymen vd. (2016) tarafından geliştirilen "Örgütsel Körlük Ölçeği" kullanılmıştır.

Soydan (2022) tarafından okullarda örgütsel yenileşmenin bir yordayıcısı olarak örgütsel körlük adlı tez çalışması yapılmıştır. Çalışma eğitim dünyasındaki değişimlere uyum sağlamada sorunların nedeni olabilecek öğretmenlerin yönetim körlüğü düzeyi ile öğretmen yönetimi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma kapsamında örneklemeye 2021-2022 eğitim-öğretim yılında İstanbul'un Zeytinburnu ilçesindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 1584 öğretmen olmak üzere akademik dünyadan 369 öğretmen katılmıştır. Katılımcılar örneklem tekniklerinden biri olan basit tesadüfi örneklem kullanılarak seçilmiştir. Araştırmada "Örgütsel Körlük Ölçeği" ve "Öğretmen Değişimi ve Yenilik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ölçekler ve alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel körlük ile örgütsel yenileşme arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif çıkması gerek literatürün gerekse de değişimin bir vizyon problemi ve stratejik yönetim gereği olması

sebebiyle beklenen bir sonuç olmuştur. Çünkü örgütsel körlük her şeyden önce bir değişim ve yenileşme problemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak ilişkinin ilgili ölçeklerin tüm alt boyutlarında düşük düzeyde çıkması örgütsel körlüğün örgütlerde bir kültür ögesi olması sonucunda anlaşılması zor bir normalleşme barındırması ile açıklanabilir.

Kartal (2020) tarafından örgütsel miyopinin hizmetkar liderlik ekseninde incelenmesi amacıyla eğitim kurumlarında gerçekleştirilen yüksek lisans tez çalışmasında “Örgütsel Miyopi Ölçeği” aracılığı ile Bursa ili Orhangazi ilçesinde yer alan 10 okuldan 52 öğretmenden veri toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre okullarda hizmetkar liderliğin benimsenmesi örgütsel körlüğü azaltmaktadır. Araştırma bağlamında ayrıca örgütsel miyopi; panik, tükenmişlik, verim düşüklüğü, fırsatların görmezden gelinmesi gibi sonuçlara sebep olmaktadır. Araştırma kullanılan örgütsel miyopi ölçeğinin alt boyutlarından olan pozitif illüzyon faktörünün lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin diğer bir alt boyutu olan geleceği görememe ve statükonun oluşması faktöründe öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre anlamlı bir farklılaşma söz konusu olmuş ancak grup tespiti yapılamamıştır. İlgili alt boyutta yöneticilerin mesleki kıdemlerine bakıldığında anlamlı bir farklılaşma söz konusu olmamıştır. Ölçeğin isteksiz düşünme faktörü ile eğitim durumu değişkeni arasında ilişki incelendiğinde lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılaşma söz konusu olmuş ancak 1-3 yıl kıdeme sahip öğretmen grubunda yeterli katılımcı olmadığı için grup ortalamaları tespit edilmemiştir. Ölçeğin kontrollerde başarı faktörü ile yönetici tecrübesi arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir farklılık söz konusu olmamıştır.

Yavuz (2020) tarafından sağlık sektöründe örgütsel körlük ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, 575 sağlık personeli ile çalışılmıştır. Araştırma bulgularına göre evli katılımcıların sektörlerini durağan buldukları ve işlerini rutin algıladıkları saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin doktorlar nezdinde sektör durağanlığını yüksek algıladıkları, servis görevlilerinin poliklinik görevlilerine göre örgütsel körlük düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki olarak istek duymayan çalışanların örgütsel körlük düzeyleri diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bay ve Kavurgacı (2020) tarafından 10 firmadan 73 çalışan ile gerçekleştirilen çalışmada örgütsel körlük ile örgütsel çatışma arasındaki ilişki katılımcıların çeşitli demografik özellikleri açısından incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel

körlüğün bireysel faktörü ve işin rutinlik düzeyi faktörü ile katılımcıların yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel körlüğün bireysel faktörü ile katılımcıların eğitim değişkeni bağlamında, işin rutinlik düzeyi faktörü ile katılımcıların deneyim değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma söz konusu olmuştur. Araştırma kapsamında ulaşılan bir diğer sonuç ise örgütsel körlüğün alt boyutlarından olan örgütsel çatışma ile hükmetme arasında yüzde 29 oranında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde Gültekin (2019) tarafından hazırlanan doktora tezinde, örgütsel körlük ile örgütsel sürdürülebilirlik arasındaki ilişkide örgütsel dayanıklılığın aracı rolü incelenmiştir. 359 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır. Ancak normallik dikkate alındığından 322 katılımcının verisi geçerli olmuştur. Araştırma sonucunda araştırmada evreninde örgütsel körlüğün genel ortalaması ve mesleki körlük boyutunun düşük olduğu, bireysel körlük boyutunun ise çok düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel körlük ölçeği ortalaması ile örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği ortalaması arasında orta düzeyde negatif ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel körlük ölçeğinin bireysel körlük boyutu ile örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin ortalaması arasında negatif ve orta düzeyde ilişki gözlemlenmiştir. Bu durum mesleki körlük alt boyutunda negatif yönde düşük ilişkiye dönüşmüştür. Örgütsel körlük faktörü ile örgütsel sürdürülebilirlik arasında negatif yönde orta düzeyde ilişkinin mevcut olduğu aktarılmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan modele göre örgütsel körlük değişkeni örgütsel dayanıklılığı yüzde oranında açıklayabilmektedir.

Gürçay (2019) tarafından örgüt iklimi ile örgütsel körlük arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla inşaat sektöründe çalışma gerçekleştirilmiştir. 1067 katılımcı ile gerçekleştirilen çalışmada örgütsel körlük ile örgütsel iklim algısı arasında orta düzeyde negatif anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel iklim ilgisi arttıkça örgütsel körlüğün düştüğü aktarılmaktadır. Örgütsel körlük ölçeğinde erkek katılımcılardan elde edilen veri ortalamasının daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılan örgütsel körlük ölçeğinin alt boyutlarından olan örgütsel yapı faktöründe bekar katılımcılar nezdinde anlamlı bir farklılaşma söz konusu olmuştur. İlgili ölçeğin alt boyutlarından olan kişilik türü faktöründe ilköğretim mezunu olan katılımcıların diğer katılımcılardan farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca eğitim durumu değişkeni ile ölçeğin yapılan işin rutinlik derecesi arasında da anlamlı bir farklılaşma söz konusu olmuştur. Aynı alt boyutta işletmede geçirilen süre değişkeni ile de anlamlı bir farklılık göze çarpmaktadır.

Aydın (2019) tarafından insan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirmenin örgütsel körlük ve örgütsel sessizliğe etkilerinde örgütsel öğrenmenin aracı rolünün araştırıldığı çalışmada 406 katılımcı ile çalışılmıştır. Örgütsel sessizliğin örgütsel körlük üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında ulaşılan bir diğeri sonuç, örgütsel öğrenmenin örgütsel körlük üzerinde aracı rolü olduğudur.

Aytemiz Seymen vd. (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel körlüğün kavramsal hatları belirlenmiş ve ölçek geliştirilebilmesi için 231 sağlık ve 231 enerji sektörü çalışanı olmak üzere 462 çalışan ile kolay örnekleme yöntemiyle çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel körlük düzeyi, katılımcıların yaş ve iş türü değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamış ancak iş deneyimi ve sektör yapısı değişkenlerinde anlamlı bir farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Laverty tarafından 2004 yılında gerçekleştirilen çalışmada uzun vadeli stratejilerde yönetim ve karar mekanizmalarında etkili olan kültür, süreç ve rutinlerde örgütsel körlüğün etkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında 211 katılımcı ile çalışılmıştır. Araştırmada katılımcıların çalıştıkları kurumlarda kısa vadeli kazanç sağlayan pratikler üzerinde uzun vadeli pratiklere nazaran daha fazla çalışmasında kısa vadeli kazançların teşvik edilmesi ve ayrıca dış çevrenin buna teşvikçi olduğu bulgusu dikkat çekmektedir.

4. MATERİYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın; etiği, süreci, amacı ve önemi, sınırlılıkları, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, hipotezleri ve verilerin analizi hakkında detaylı bilgi verilmiştir.

4.1. Araştırma Etiği

Gümüşhane ilinde yer alan spor kulüplerinin inovasyonel çalışma eğilimleri ve örgütsel körlük düzeylerinin incelendiği araştırma, Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 14/06/2023 tarih ve 2023/3 sayılı toplantısında görüşülmüş olup; Projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir. Sayı:E-95674917-108.99-181984

4.2. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın nicel bir çalışma olmasından dolayı örnekleme verileri anket tekniği kullanılarak toplanmış ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki farklı nicel değişken arasındaki ilişkiyi veya etkiyi korelasyon katsayısı aracılığıyla inceleyen bir yaklaşımdır. Korelasyona dayalı araştırmalarda amaç, değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini ve değişim varsa bunun nasıl gerçekleştiğini ortaya koymaktır. Bu tür araştırmalar sonucunda üç temel ilişki tipi tanımlanabilir. Bunlardan birincisi, iki değişken arasında düzenli bir ilişkinin bulunmasıdır. İkincisi, değişkenlerin aynı yönde değişim göstermesidir. Üçüncüsü ise değişkenlerin ters yönde bir değişim sergilemesidir (Bekman, 2022).

4.3. Araştırma Süreci

İlgili makamlardan ve Türkçeye adaptasyonunu gerçekleştiren ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır. Çalışma verilerini toplamak için spor kulüpleri yöneticileri ile iletişim kurulmuştur. 2023-2024 sezonunda Eylül ve Aralık ayları arasında veriler toplanmıştır. Çalışmaya gönüllü katılım sağlanmıştır. Çalışmanın amacı ve anket kodlama bilgisi belirtilmiştir. Anketler, sporcuların dinlenme süreçlerinde yüz yüze görüşmeler yoluyla uygulanmıştır. Anketin belirlediği kriterler dışında yanlış bilgi veya eksik kodlama yapmış kişilerin formları çalışma dışında tutulmuştur.

4.4. Araştırma Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı spor kulüplerinin yeniliği takip ederek sporcu ve kulübün başarı düzeylerini artırmak amacıyla inovasyonel çalışmalar yürütme durumlarını incelemek ve bu duruma örgütsel körlüğün etki düzeyini belirlemektir.

Çalışmanın alt amaçları;

- Spor kulüplerinin inovasyonel çalışmalar yürütmelerini incelemek,
- Örgütsel körlüğün inovasyona etkisini incelemek,
- Sporda inovasyonun ve örgüt körlüğünün belirlenen demografik değişkenlere göre bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlanmıştır.



4.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmanın coğrafi kapsamı Gümüşhane ilidir. Sektörel kapsamı ise spor ve spor kulüpleri içerisinde yer alan sporcular hedef alınmıştır. Katılımcıların demografik, inovasyon ve örgüt körlüğü parametreleri incelenmiştir.

Bu çalışmada ana kısıtlamalar aşağıda belirtilmiştir.

Gümüşhane ilinde yer alan futbol, hentbol, voleybol ve halk oyunları sporcuları ile sınırlıdır.

Yapılan çalışma neticesinde elde edilen veriler Sporda İnovasyon Ölçeği, İşletme Körlüğü Ölçeği ve demografik özellikler formunun ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

Ayrıca bu tarama yaklaşımı ile elde edilen veriler ve verilerin bulguları için yapılacak tüm olumsuz görüşler bu çalışma için de geçerlidir.

4.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini Gümüşhane İlinde yer alan futbol, voleybol, hentbol ve halk oyunları branşında 2023-2024 sezonunda farklı liglerde yer alan spor kulüpleri oluşturmaktadır. Örneklem grubu kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Bu yöntemde, evren içerisinde araştırmacı tarafından örnek kesim seçilir yani seçilen kişiler tesadüfi değildir (Haşiloğlu vd., 2015). Bu evreni temsil etmek amacıyla seçilen kulüplerde oynayan 282 (253 erkek, 29 kadın) sporcu bulunmaktadır. Veri toplama sürecinde veriler sadece Türk sporculardan toplanmıştır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü, belirli evren için gerekli örneklem büyüklüğü tablosundan alınmıştır (Altunışık vd., 2010).

Tablo 1. Araştırmanın grubuna ait demografik bilgilerin dağılımı

		n (%) (n=282)
Cinsiyet	Erkek	253 (89.7)
	Kadın	29 (10.3)
Yaş	18-21 yaş	124 (44.0)
	22-26 yaş	83 (29.4)
	27-31 yaş	44 (15.6)
	32-36 yaş	18 (6.4)
	37 yaş ve üzeri	13 (4.6)
Eğitim Durumu	Lise mezunu	107 (37.9)
	Ön lisans mezunu	50 (17.8)
	Lisans mezunu	103 (36.5)
	Lisan üstü mezunu	22 (7.8)

Tablo 1. (Devamı).

Branş	Futbol	185 (65.6)
	Voleybol	26 (9.2)
	Hentbol	25 (8.9)
	Halk oyunları	46 (16.3)
Yapılan Spor Yılı	1 yıldan az	38 (13.5)
	1-3 yıl arası	71 (25.2)
	4 yıldan fazla	173 (61.3)
Aile Gelir Durumu	Asgari ücret	96 (34.0)
	Asgari ücretin 2 katı	119 (42.2)
	Asgari ücretin 3 katı	67 (23.8)
Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?	Evet	134 (47.5)
	Hayır	148 (52.5)
Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?	Evet	96 (34.0)
	Hayır	186 (66.0)
Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?	Çok düşük	37 (13.1)
	Düşük	49 (17.4)
	Orta	74 (26.2)
	Yüksek	71 (25.2)
	Çok yüksek	51 (18.1)
Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?	Çok etkilidir	111 (39.4)
	Etkilidir	112 (39.6)
	Kararsızım	55 (19.5)
	Etkili değildir	3 (1.1)
	Hiç etkisi yoktur	1 (0.4)
Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?	Evet	68 (24.1)
	Hayır	214 (75.9)

Araştırmada uygulanan betimsel istatistik analiz sonucunda araştırmaya katılım sağlayan bireylere ait örnekleme tanımlayıcı bulgular tabloda sunuldu (Tablo 1). Çalışmaya katılan bireylerin %89.7'si (n=253) erkek, %10.3'ü (n=29) kadındır. Bireylerin %44.0'ü (n=124) 18-21 yaş, %29.4'ü (n=83) 22-26 yaş, %15.6'sı (n=44) 27-31 yaş, %6.4'ü (n=18) 32-36 yaş, %4.6'sı (n=13) 37 yaş ve üzerindedir. Ayrıca bireylerin %37.9'u (n=107) lise mezunu, %17.8'i (n=50) ön lisans mezunu, %36.5'i (n=103) lisans mezunu, %7.8'i (n=22) lisans üstü mezunu olduğu belirlenmiştir. Branş dağılımına baktığımızda bireylerin %65.6'sı (n=185) futbol, %9.2'si (n=26) voleybol, %8.9'u (n=25) hentbol, %16.3'ü (n=46) halk oyunlarındadır. Bireylerin %13.5'i (n=38) 1 yıldan az, %25.2'si (n=71) 1-3 yıl arası, %61.3'ü (n=173) 4 yıldan fazladır spor yapmaktadır. Aile gelir durumlarında %34.0'nün (n=96) asgari ücret, %42.2'si (n=119) asgari ücretin 2 katı, %23.8'i (n=67) asgari ücretin 3 katı olduğu tespit edilmiştir. "Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?" sorusuna bireylerin %47.5'i (n=134) evet,

%52.5'i (n=148) hayır yanıtını vermiştir. "Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?" sorusuna bireylerin %34.0'ü (n=96) evet, %66.0'sı (n=186) hayır yanıtını verdiği belirlenmiştir. "Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?" sorusuna bireylerin %13.1'i (n=37) çok düşük, %17.4'ü (n=49) düşük, %26.2'si (n=74) orta, %25.2'si (n=71) yüksek, %18.1'i (n=51) çok yüksek yanıtını vermiştir. "Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?" sorusuna bireylerin %39.4'ü (n=111) çok etkilidir, %39.6'sı (n=112) etkilidir, %19.5'i (n=55) kararsızım, %1.1'i (n=3) etkili değildir, %0.4'ü (n=1) hiç etkisi yoktur yanıtını verdiği saptanmıştır. "Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?" sorusuna %24.1'i (n=68) evet yanıtını vermiştir (Tablo 1).

4.7. Veri Toplama Aracı

Araştırmada, katılımcılara toplamda iki ölçek ve ek olarak demografik soruların olduğu anket yöneltilmiştir.

Demir, A., Sertbaş, K., ve Sivrikaya, K. (2020) tarafından Türkçe 'ye uyarlanan sporda inovasyon ölçeği ile Seymen O., Kılıç T., Kinter O. (2016) tarafından oluşturulan örgütsel körlük ölçeği kullanılmıştır.

Anket toplamda 3 ana bölümden oluşmakta olup: birince bölümde 11 sorudan oluşan demografik bilgiler mevcuttur. Anketin ikinci bölümünde sporda inovasyonu ölçmek amacıyla "Sporda İnovasyon Ölçeği" kullanılmıştır. Anketin son bölümünde örgüt körlüğünü ölçmek amacıyla "İşletme Körlüğü Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmada ilgili paket program kullanılıp veriler analiz edilmiştir.

4.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Mevcut araştırmada araştırmacının belirlediği değişkenlerden oluşan kişisel bilgi formu; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, branşı (futbol, voleybol, hentbol, halk oyunları), yapmış olduğu spor yılı ve aile gelir durumu sorulmuştur. Bunlarla birlikte; "Daha önce inovasyon kavramını duydunuz mu?", "Kulübünüz sporda inovasyon ile ilgili eğitim/proje veriyor mu?", "Kulübünüzün yeniliğe bakışını nasıl değerlendiriyorsunuz?" "Sporda yenilikçi bakış performansınızı nasıl etkiler?", "Kulübünüzde inovasyonla ilgili birim var mı?" şeklinde değişkenlerden oluşmaktadır.

4.7.2. Sporda İnovasyon Ölçeği (SİÖ)

Sporda İnovasyon Ölçeği Kanario (2017) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Demir, Sertbaş ve Sivrikaya (2020) tarafından yapılmış bir ölçektir. “Sporda İnovasyon Ölçeği” beşli likert tipi dereceleme biçiminde oluşturulmuş 3 alt boyutu ile 30 maddesi bulunmaktadır. İlk 10 madde, “Kulüplerde Spor İnovasyonu”, sonraki 10 madde, “Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları” ve son 10 madde ise “Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler” başlıklarından oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik güvenirlik çalışmasında Kulüplerde Spor İnovasyonu için 92, Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları için 93 ve Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler için 90 olarak hesaplanmıştır.

4.7.3. İşletme Körlüğü Anketi (İKÖ)

Örgütsel Körlük ölçeği olarak Aytemiz Seymen vd. (2016) tarafından geliştirilen “İşletme Körlüğü Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 24 sorudan oluşmaktadır. 1. 1. Alt Boyut: Bireysel Etkenler 2. Alt Boyut: İşin Rutinlik Düzeyi 3. Alt Boyut: Örgüt Yapısı 4. Alt Boyut: Sektör Yapısı şeklinde 4 alt boyuta sahiptir. Geliştirilen ölçeğin araştırmacılarca yapılan güvenirlik analizinde Cronbach’s Alpha katsayısı 0,83 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçeğin güvenirliğini ($0,83 > 0,70$) ifade etmektedir. Ölçeğin boyutları ve ifadeleri: Bireysel etkenler, işin rutinlik düzeyi, örgüt yapısı, sektör yapısı şeklindedir.

4.7.4. Ölçek Puanlarının İç Tutarlılık Katsayıları

Sporda İnovasyon ölçeğine ait iç tutarlılık 0.957, Kulüplerde Spor İnovasyonu alt boyutuna ait iç tutarlılık 0.937, Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları alt boyutuna ait iç tutarlılık 0.833, Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler alt boyutuna ait iç tutarlılık 0.922 olarak elde edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Sporda İnovasyon Ölçeği iç tutarlılık katsayıları

Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	Madde Numaraları	Cronbach Alfa Katsayısı
Kulüplerde Spor İnovasyonu	10	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	0.937
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	10	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	0.833
Kulüplerde Spor	10	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	0.922

İnovasyonunun Kabulünü
Kolaylaştırmaya Yönelik
Stratejiler

Genel	30	0.957
-------	----	-------

Örgütsel Körlük ölçeğine ait iç tutarlılık 0.937, Bireysel Etkenler alt boyutuna ait iç tutarlılık 0.866, İşin Rutinlik Düzeyi alt boyutuna ait iç tutarlılık 0.842, Örgüt Yapısı alt boyutuna ait iç tutarlılık 0.786, Sektör Yapısı alt boyutuna ait iç tutarlılık 0.749 olarak elde edilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Örgütsel Körlük Ölçeği iç tutarlılık katsayıları

Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	Madde Numaraları	Cronbach Katsayısı	Alfa
Bireysel Etkenler	7	1,2,3,4,5,6,7	0.866	
İşin Rutinlik Düzeyi	6	8,9,10,11,12,13	0.842	
Örgüt Yapısı	7	14,15,16,17,18,19,20	0.786	
Sektör Yapısı	4	21,22,23,24	0.749	
Genel	24		0.937	

4.8. Araştırmanın Hipotezleri

Literatüre bakıldığında birbirine uyum sağlayabilecek sporda inovasyon ve örgütsel körlük etkin bir şekilde incelenmemiştir. Bu sebeple örgütsel körlüğün spor kulüplerinde inovasyonel çalışma eğilimlerine etkisi detaylı şekilde incelenmiştir. Yapılan alan yazın incelemesi sonucu geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H₁: Spor inovasyon ile örgütsel körlük arasında negatif bir ilişki vardır.

H₂: Sporda inovasyonun, kulüplerde spor inovasyonu alt boyutu ile örgütsel körlüğün, bireysel etkenler alt boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₃: Sporda inovasyonun, spor kulüplerinde sporda yenilikçiliğin zorlukları alt boyutu ile örgütsel körlüğün yapılan işin rutinlik derecesi alt boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır.

H₄: Sporda inovasyonun, kulüplerinde spor inovasyonunun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutu ile örgütsel körlüğün, örgüt yapısı alt boyutu ile pozitif bir ilişkisi vardır.

H₅: Sporda inovasyonun, kulüplerde spor inovasyonunun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutu ile örgütsel körlüğün sektör yapısı alt boyutu arasında pozitif bir ilişkisi vardır.

4.9. Verilerin Analizi

Araştırmamızda elde edilen verilerin istatistiksel analizleri ve hesaplamaları için;

Cinsiyet, yaş gruplaması, eğitim durumu, branş, aile gelir durumu gibi demografik bilgilerin yer aldığı sorular ile sorulara verilen yanıtlarda bireylerin dağılımını göstermede sayı (n) ve yüzde (%) değerleri kullanılmıştır.

Çalışmada yer alan Sporda İnovasyon Ölçeği toplam puan ve alt boyutları Kulüplerde Spor İnovasyonu, Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları, Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler, Örgütsel Körlük Ölçeği toplam puanı ve alt boyutları Bireysel Etkenler, İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı puanları gibi sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu grafiksel olarak ve Shapiro-Wilks testi ile değerlendirildi. Sürekli değişkenlerin hiçbirinin normal dağılıma uymadıkları belirlendi. Değişkenlerin tanımlayıcı istatistiklerinin gösteriminde Ortalama $\pm$ SS (standart sapma) ve Medyan (Minimum-Maksimum) değerleri verilmiştir.

Yaş gruplaması, eğitim durumu, branş gibi ikiden fazla kategorik değişkenlere göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği toplam puan ve alt boyutları kulüplerde Spor İnovasyonu, Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları, Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler, Örgütsel Körlük Ölçeği toplam puanı ve alt boyutları Bireysel Etkenler, İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı puanlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis non-parametrik varyans analizine başvuruldu. İkili karşılaştırmalarda bonferroni düzeltmesi yapılarak analiz sonuçları verilmiştir.

Cinsiyet gibi iki gruplu değişkenlerin Sporda İnovasyon Ölçeği toplam puan ve alt boyutları kulüplerde Spor İnovasyonu, Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları, Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler, Örgütsel Körlük Ölçeği toplam puanı ve alt boyutları Bireysel Etkenler, İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı puanlarının karşılaştırılmasında Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

Ölçek puanlarının kendi aralarında yapılan korelasyon analizinde spearman non-parametrik korelasyon katsayısı verilmiştir.

İstatistiksel analizler ve hesaplamalar için IBM SPSS Statistics 21.0 (IBM Corp. Released 2012. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 21.0. Armonk, NY: IBM Corp.) ve MS-Excel 2007 programları kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir.

5. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan bireylerin demografik bilgi dağılımları, araştırmada kullanılan “Sporda İnovasyon Ölçeği” ve “İşletme Körlüğü Ölçeği” ne ait tanımlayıcı istatistikler ve sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Normal Dağılım Sonuçları

	Kulüplerde Spor İnovasyonu	Spor Sporda Zorlukları	Kulüplerinde Yenilikçiliğin Zorlukları	Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam
N	282	282		282	282
Ortalama	36.35	34.01		36.76	107.12
Standart Sapma	9.46	7.63		8.65	23.46
Medyan	38.00	34.00		38.00	110.00
Shapiro-Wilk	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001

Tablo 4’de çalışmada yer alan Sporda İnovasyon ölçeği alt boyutlarından Kulüplerde Spor İnovasyonu, Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları, Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler ve toplam puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Shapiro-Wilk testi kullanarak yapılan analizler sonucunda Kulüplerde Spor İnovasyonu, Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları, Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler, Sporda İnovasyon Ölçeği toplam puanlarının normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p<0.05$) (Tablo 4).

Tablo 5. Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarına Ait Tanımlayıcı İstatistikler ve Normal Dağılım Sonuçları

	Bireysel Etkenler	İşin Rutinlik Düzeyi	Örgüt Yapısı	Sektör Yapısı	Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam
N	282	282	282	282	282
Ortalama	2.26	2.20	2.52	2.40	2.34
Standart Sapma	0.64	0.73	0.55	0.63	0.54
Medyan	2.14	2.17	2.57	2.50	2.27
Shapiro-Wilk	<0.001	<0.001	0.001	<0.001	<0.001

Tablo 5’de çalışmada yer alan Örgütsel Körlük ölçeği alt boyutlarından Bireysel Etkenler, İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı ve toplam puanlarının normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Shapiro-Wilk testi kullanarak yapılan analizler sonucunda Bireysel Etkenler, İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı, Örgütsel Körlük Ölçeği toplam puanlarının normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir ($p<0.05$) (Tablo 5).

Tablo 6. Cinsiyete Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Cinsiyet	Ort±SS	Medyan (Min-Max)	Z	p
Kulüplerde Spor İnovasyonu	Erkek	35.98±9.74	37.0 (11-50)	z=1.728	0.084
	Kadın	39.59±5.63	39.0 (28-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	Erkek	33.97±7.74	35.0 (14-50)	z=0.187	0.852
	Kadın	34.38±6.67	33.0 (18-50)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	Erkek	36.59±8.90	38.0 (12-50)	z=0.603	0.546
	Kadın	38.21±5.89	39.0 (25-50)		
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	Erkek	106.54±24.16	109.0 (46-150)	z=0.854	0.393
	Kadın	112.17±15.46	110.0 (79-150)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği

Cinsiyete göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 6).

Tablo 7. Cinsiyete Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Cinsiyet	Ort±SS	Medyan (Min-Max)	Z	p
Bireysel Etkenler	Erkek	2.24±0.65	2.14 (1.29-4.43)	z=1.917	0.055
	Kadın	2.39±0.48	2.28 (1.57-3.71)		
İşin Rutinlik Düzeyi	Erkek	2.19±0.73	2.17 (1.00-4.50)	z=1.030	0.303
	Kadın	2.33±0.73	2.33 (1.00-4.00)		
Örgüt Yapısı	Erkek	2.52±0.57	2.57 (1.14-4.43)	z=0.334	0.738
	Kadın	2.53±0.41	2.43 (1.57-3.29)		
Sektör Yapısı	Erkek	2.41±0.46	2.50 (1.00-4.00)	z=0.161	0.872
	Kadın	2.38±0.46	2.25 (1.50-3.25)		
Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	Erkek	2.34±0.56	2.25 (1.33-4.17)	z=1.080	0.280
	Kadın	2.41±0.43	2.29 (1.50-3.33)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği

Cinsiyete göre bireylerin Örgütsel Körlük Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 7).

Tablo 8. Yaş Gruplarına Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Yaş	Ort±SS	Medyan	χ^2	p
			(Min-Max)		
Kulüplerde Spor İnovasyonu	18-21 yaş	36.27±8.74	36.0 (11-50)	$\chi^2=7.259$	0.123
	22-26 yaş	36.58±8.85	39.0 (14-50)		
	27-31 yaş	37.64±11.17	38.0 (11-50)		
	32-36 yaş	37.89±9.57	38.0 (19-50)		
	37 yaş ve üzeri	29.15±11.58	26.0 (14-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	18-21 yaş	34.04±7.49	34.0 (14-50)	$\chi^2=5.406$	0.248
	22-26 yaş	33.38±7.12	34.0 (14-50)		
	27-31 yaş	35.66±8.13	38.5 (16-50)		
	32-36 yaş	34.06±8.88	34.5 (18-50)		
	37 yaş ve üzeri	32.08±8.67	37.0 (19-42)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	18-21 yaş	36.54±8.22	37.0 (16-50)	$\chi^2=3.678$	0.451
	22-26 yaş	36.81±8.08	38.0 (16-50)		
	27-31 yaş	38.11±9.89	40.0 (12-50)		
	32-36 yaş	36.94±9.93	37.0 (16-50)		
	37 yaş ve üzeri	33.77±10.23	34.0 (19-50)		
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	18-21 yaş	106.85±21.92	106.0 (47-150)	$\chi^2=6.600$	0.159
	22-26 yaş	106.77±22.00	111.0 (46-150)		
	27-31 yaş	111.41±27.39	118.5 (46-150)		
	32-36 yaş	108.89±26.89	105.0 (53-150)		
	37 yaş ve üzeri	95.00±26.56	102.0 (54-137)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği

Yaş gruplarına göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 8).

Tablo 9. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Yaş	Ort±SS	Medyan	χ^2	p
			(Min-Max)		
Bireysel Etkenler	18-21 yaş ^a	2.34±0.62	2.28 (1.29-4.43)	$\chi^2=10.949$	0.027
	22-26 yaş ^{a,b}	2.25±0.59	2.14 (1.29-4.43)		
	27-31 yaş ^b	2.06±0.64	1.86 (1.29-4.14)		
	32-36 yaş ^{a,b}	2.03±0.51	2.07 (1.43-3.14)		
	37 yaş ve üzeri ^{a,b}	2.41±0.96	2.28 (1.57-4.29)		
İşin Rutinlik Düzeyi	18-21 yaş ^a	2.28±0.72	2.17 (1.00-4.50)	$\chi^2=18.659$	0.001
	22-26 yaş ^a	2.27±0.62	2.33 (1.00-4.17)		
	27-31 yaş ^{a,b}	2.01±0.79	2.00 (1.00-3.83)		
	32-36 yaş ^b	1.64±0.52	1.50 (1.00-2.50)		
	37 yaş ve üzeri ^a	2.50±1.00	2.50 (1.00-3.83)		
Örgüt Yapısı	18-21 yaş	2.51±0.53	2.57 (1.29-4.43)	$\chi^2=9.016$	0.061
	22-26 yaş	2.52±0.53	2.43 (1.14-3.86)		
	27-31 yaş	2.53±0.53	2.57 (1.57-4.29)		
	32-36 yaş	2.28±0.64	2.14 (1.57-3.57)		
	37 yaş ve üzeri	2.94±0.67	3.00 (1.86-4.00)		
Sektör Yapısı	18-21 yaş ^a	2.51±0.59	2.50 (1.00-4.00)	$\chi^2=17.076$	0.002
	22-26 yaş ^{a,b}	2.43±0.59	2.50 (1.00-4.00)		
	27-31 yaş ^b	2.16±0.65	2.25 (1.00-3.75)		
	32-36 yaş ^b	2.01±0.69	1.87 (1.25-3.50)		
	37 yaş ve üzeri ^{a,b}	2.52±0.72	2.50 (1.00-3.50)		
Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	18-21 yaş ^a	2.41±0.53	2.35 (1.50-4.17)	$\chi^2=14.643$	0.006
	22-26 yaş ^{a,b}	2.36±0.48	2.33 (1.33-4.13)		
	27-31 yaş ^{a,b}	2.20±0.57	2.19 (1.46-3.71)		
	32-36 yaş ^b	2.00±0.49	1.81 (1.50-3.04)		
	37 yaş ve üzeri ^{a,b}	2.61±0.79	2.58 (1.42-3.96)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği, Farklı harfler p<0.05 düzeyinde farklılığı gösterir

18-21 yaş aralığında olan bireylerin Bireysel Etkenler puan ortalaması 2.34±0.62, 22-26 yaş aralığında olan bireylerin 2.25±0.59, 27-31 yaş aralığında olan bireylerin 2.06±0.64, 32-36 yaş aralığında olan bireylerin 2.03±0.51, 37 yaş ve üzerinde olan bireylerin 2.41±0.96 olduğu belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre bireylerin Bireysel Etkenler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=10.949, p=0.027). Bireysel Etkenler puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmasında 27-31 yaş-18-21 yaş arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı

($p<0.05$). Yaş gruplarına göre bireylerin İşin Rutinlik Düzeyi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($=18.659$, $p=0.001$). Yaş gruplarında en düşük İşin Rutinlik Düzeyi puan ortalaması 1.64 ± 0.52 ile 32-36 yaş aralığında, en yüksek puan ortalaması 2.50 ± 1.00 ile 37 yaş ve üzerindedir. İşin Rutinlik Düzeyi puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmasında 32-36 yaş-18-21 yaş, 32-36 yaş-22-26 yaş, 32-36 yaş-37 yaş ve üzeri arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Yaş gruplarına göre bireylerin Sektör Yapısı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($=17.076$, $p=0.002$). Sektör Yapısı puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmasında 32-36 yaş-18-21 yaş, 27-31 yaş-18-21 yaş arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$).

18-21 yaş aralığında olan bireylerin Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puan ortalaması 2.41 ± 0.53 , 22-26 yaş aralığında olan bireylerin 2.36 ± 0.48 , 27-31 yaş aralığında olan bireylerin 2.20 ± 0.57 , 32-36 yaş aralığında olan bireylerin 2.00 ± 0.49 , 37 yaş ve üzerinde olan bireylerin 2.61 ± 0.79 olduğu belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre bireylerin Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($=14.643$, $p=0.006$). Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanları bakımından yaş grupları ikili karşılaştırmasında 32-36 yaş-18-21 yaş arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$) (Tablo 9).

Tablo 10. Eğitim Durumuna Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Eğitim Durumu	Ort $\pm$ SS	Medyan (Min-Max)	χ^2	p
Kulüplerde Spor İnovasyonu	Lise ^a	33.02 $\pm$ 9.98	31.0 (11-50)	$\chi^2=21.483$	<0.001
	Ön lisans ^b	38.44 $\pm$ 8.93	38.5 (18-50)		
	Lisans ^b	38.95 $\pm$ 7.43	39.0 (19-50)		
	Lisan üstü ^{a,b}	35.64 $\pm$ 11.84	38.5 (11-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	Lise	32.63 $\pm$ 8.61	33.0 (14-50)	$\chi^2=5.375$	0.146
	Ön lisans	35.10 $\pm$ 7.29	35.0 (16-50)		
	Lisans	35.28 $\pm$ 5.71	35.0 (17-50)		
	Lisan üstü	32.32 $\pm$ 9.93	33.0 (18-48)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	Lise ^a	34.92 $\pm$ 9.37	35.0 (16-50)	$\chi^2=10.756$	0.013
	Ön lisans ^{a,b}	38.04 $\pm$ 8.83	38.5 (12-50)		
	Lisans ^b	38.63 $\pm$ 6.85	39.0 (20-50)		
	Lisan üstü ^{a,b}	34.04 $\pm$ 10.04	37.0 (16-50)		

Tablo 10. (Devamı)

Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	Lise ^a	100.57±25.55	98.0 (46-150)	$\chi^2=15.062$	0.002
	Ön lisans ^{a,b}	111.58±22.78	113.0 (46-150)		
	Lisans ^b	112.86±17.42	113.0 (66-150)		
	Lisan üstü ^{a,b}	102.00±30.46	105.0 (49-144)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği, Farklı harfler p<0.05 düzeyinde farklılığı gösterir

Lise mezunu bireylerin Kulüplerde Spor İnovasyonu puan ortalaması 33.02±9.98, ön lisans mezunu bireylerin 38.44±8.93, lisans mezunu bireylerin 38.95±7.43, lisans üstü mezunu bireylerin 35.64±11.84 olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumuna göre bireylerin Kulüplerde Spor İnovasyonu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=21.483, p<0.001). Kulüplerde Spor İnovasyonu puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmasında lise-ön lisans, lise-lisans arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı (p<0.05).

Lise mezunu bireylerin Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puan ortalaması 34.92±9.37, ön lisans mezunu bireylerin 38.04±8.83, lisans mezunu bireylerin 38.63±6.85, lisans üstü mezunu bireylerin 34.04±10.04'tür. Eğitim durumuna göre bireylerin Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=10.756, p=0.013). Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmasında lise-lisans arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı (p<0.05). Ayrıca eğitim durumuna göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=15.062, p=0.002). Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanları bakımından eğitim durumu ikili karşılaştırmasında lise-lisans arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı (p<0.05). Eğitim durumuna göre bireylerin Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p>0.05) (Tablo 10).

Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Eğitim Durumu	Ort±SS	Medyan	χ^2	p
			(Min-Max)		
Bireysel Etkenler	Lise	2.38±0.74	2.28 (1.29-4.43)	$\chi^2 = 3.890$	0.274
	Ön lisans	2.25±0.64	2.21 (1.29-4.14)		
	Lisans	2.15±0.49	2.14 (1.29-3.71)		
	Lisan üstü	2.15±0.62	2.21 (1.57-4.29)		

Tablo 11. (Devamı)

İşin Rutinlik Düzeyi	Lise	2.36±0.79	2.33 (1.00-4.50)	$\chi^2=5.706$	0.127
	Ön lisans	2.11±0.69	2.00 (1.00-4.00)		
	Lisans	2.11±0.63	2.17 (1.00-3.67)		
	Lisan üstü	2.06±0.82	2.08 (1.00-3.83)		
Örgüt Yapısı	Lise	2.57±0.58	2.57 (1.29-4.00)	$\chi^2=1.858$	0.602
	Ön lisans	2.51±0.61	2.43 (1.14-4.29)		
	Lisans	2.51±0.50	2.43 (1.57-4.43)		
	Lisan üstü	2.39±0.54	2.43 (1.57-4.00)		
Sektör Yapısı	Lise	2.56±0.64	2.50 (1.00-4.00)	$\chi^2=7.379$	0.061
	Ön lisans	2.26±0.58	2.25 (1.00-3.50)		
	Lisans	2.33±0.59	2.25 (1.00-4.00)		
	Lisan üstü	2.32±0.71	2.50 (1.25-3.75)		
Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	Lise	2.46±0.63	2.46 (1.50-4.17)	$\chi^2=5.897$	0.117
	Ön lisans	2.29±0.55	2.25 (1.33-3.71)		
	Lisans	2.27±0.41	2.25 (1.46-3.29)		
	Lisan üstü	2.23±0.59	2.19 (1.46-3.96)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği

Eğitim durumuna göre bireylerin Örgütsel Körlük Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 11).

Tablo 12. Branşlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Branş	Ort±SS	Medyan	χ^2	p
			(Min-Max)		
Kulüplerde Spor İnovasyonu	Futbol ^a	35.78±10.39	37.0 (11-50)	$\chi^2=13.496$	0.004
	Voleybol ^a	34.19±5.40	33.5 (26-50)		
	Hentbol ^{a,b}	34.80±9.04	37.0 (11-47)		
	Halk oyunları ^b	40.69±5.74	40.0 (28-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	Futbol	33.90±8.22	36.0 (14-50)	$\chi^2=4.359$	0.225
	Voleybol	32.73±4.98	32.5 (25-46)		
	Hentbol	32.60±6.84	35.0 (18-45)		
	Halk oyunları	35.93±6.51	34.0 (25-50)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	Futbol	36.58±9.62	39.0 (12-50)	$\chi^2=6.753$	0.080
	Voleybol	35.65±4.89	35.5 (28-50)		
	Hentbol	34.64±7.93	35.0 (18-46)		
	Halk oyunları	39.28±5.60	39.0 (25-50)		

Tablo 12. (Devamı)

Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	Futbol ^{a,b}	106.26±25.99	113.0 (46-150)	$\chi^2=9.670$	0.022
	Voleybol ^a	102.58±12.15	102.5 (86-146)		
	Hentbol ^{a,b}	102.04±21.55	106.0 (49-130)		
	Halk oyunları ^b	115.91±15.38	113.0 (89-150)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği, Farklı harfler $p<0.05$ düzeyinde farklılığı gösterir

Branşı futbol olan bireylerin Kulüplerde Spor İnovasyonu puan ortalaması 35.78 ± 10.39 , voleybol olan bireylerin 34.19 ± 5.40 , hentbol olan bireylerin 34.80 ± 9.04 , halk oyunları olan bireylerin 40.69 ± 5.74 olduğu belirlenmiştir. Branşa göre bireylerin Kulüplerde Spor İnovasyonu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($=13.496$, $p=0.004$). Kulüplerde Spor İnovasyonu puanları bakımından branş ikili karşılaştırmasında futbol-halk oyunları, voleybol-halk oyunları arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Branşı futbol olan bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puan ortalaması 106.26 ± 25.99 , voleybol olan bireylerin 102.58 ± 12.15 , hentbol olan bireylerin 102.04 ± 21.55 , halk oyunları olan bireylerin 115.91 ± 15.38 'dir. Branşa göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($=9.670$, $p=0.022$). Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanları bakımından branş ikili karşılaştırmasında voleybol-halk oyunları arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Branşlara göre bireylerin Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları ve Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 12).

Tablo 13. Branşlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Branş	Ort±SS	Medyan	χ^2	p
			(Min-Max)		
Bireysel Etkenler	Futbol ^a	2.17±0.69	2.00 (1.29-4.43)	$\chi^2=25.422$	<0.001
	Voleybol ^b	2.63±0.47	2.50 (1.86-3.57)		
	Hentbol ^{a,b}	2.35±0.42	2.28 (1.57-3.29)		
	Halk oyunları ^{a,b}	2.33±0.48	2.28 (1.57-3.71)		
İşin Rutinlik Düzeyi	Futbol ^a	2.09±0.77	2.00 (1.00-4.50)	$\chi^2=23.214$	<0.001
	Voleybol ^b	2.51±0.46	2.50 (1.33-3.67)		
	Hentbol ^b	2.50±0.62	2.67 (1.50-3.67)		
	Halk oyunları ^{a,b}	2.32±0.59	2.25 (1.17-4.00)		

Tablo 13. (Devamı)

Örgüt Yapısı	Futbol ^a	2.49±0.61	2.43 (1.14-4.43)	$\chi^2=12.296$	0.006
	Voleybol ^b	2.81±0.36	2.86 (2.14-3.43)		
	Hentbol ^{a,b}	2.51±0.39	2.57 (2.00-3.43)		
	Halk oyunları ^{a,b}	2.50±0.44	2.43 (1.57-3.71)		
Sektör Yapısı	Futbol ^a	2.32±0.67	2.25 (1.00-4.00)	$\chi^2=15.065$	0.002
	Voleybol ^b	2.60±0.34	2.50 (2.00-3.25)		
	Hentbol ^b	2.67±0.58	2.50 (1.50-4.00)		
	Halk oyunları ^{a,b}	2.49±0.52	2.50 (1.50-3.75)		
Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	Futbol ^a	2.27±0.61	2.17 (1.33-4.17)	$\chi^2=25.638$	<0.001
	Voleybol ^b	2.65±0.24	2.64 (2.17-3.13)		
	Hentbol ^{a,b}	2.49±0.30	2.37 (2.13-3.04)		
	Halk oyunları ^{a,b}	2.41±0.39	2.31 (1.50-3.33)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği, Farklı harfler $p<0.05$ düzeyinde farklılığı gösterir

Branşı futbol olan bireylerin Bireysel Etkenler puan ortalaması 2.17 ± 0.69 , voleybol olan bireylerin 2.63 ± 0.47 , hentbol olan bireylerin 2.35 ± 0.42 , halk oyunları olan bireylerin 2.33 ± 0.48 olduğu belirlenmiştir. Branşa göre bireylerin Bireysel Etkenler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($=25.422$, $p<0.001$). Bireysel Etkenler puanları bakımından branş ikili karşılaştırmasında futbol-voleybol arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$).

Branşı futbol olan bireylerin İşin Rutinlik Düzeyi puan ortalaması 2.09 ± 0.77 , voleybol olan bireylerin 2.51 ± 0.46 , hentbol olan bireylerin 2.50 ± 0.62 , halk oyunları olan bireylerin 2.32 ± 0.59 'dir. Branşa göre bireylerin İşin Rutinlik Düzeyi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($=23.214$, $p<0.001$). İşin Rutinlik Düzeyi puanları bakımından branş ikili karşılaştırmasında futbol-voleybol, futbol-hentbol arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Örgütsel Körlük ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarının hepsi branşa göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Örgüt Yapısı puanları bakımından branş ikili karşılaştırmasında futbol-voleybol, arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Sektör Yapısı puanları bakımından branş ikili karşılaştırmasında futbol-voleybol, futbol-hentbol arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanları bakımından branş ikili karşılaştırmasında futbol-voleybol arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$) (Tablo 13).

Tablo 14. Yapılan Spor Yılına Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Yapılan Spor Yılı	Ort±SS	Medyan (Min-Max)	χ^2	p
Kulüplerde Spor İnovasyonu	1 yıldan az	36.84±9.39	37.0 (11-50)	$\chi^2=0.344$	0.842
	1-3 yıl arası	36.82±9.59	38.0 (11-50)		
	4 yıldan fazla	36.05±9.46	38.0 (11-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	1 yıldan az	33.66±8.34	32.5 (17-50)	$\chi^2=1.026$	0.599
	1-3 yıl arası	34.53±7.29	36.0 (17-50)		
	4 yıldan fazla	33.87±7.64	35.0 (14-50)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	1 yıldan az	37.63±7.78	38.0 (20-50)	$\chi^2=1.463$	0.481
	1-3 yıl arası	37.62±8.43	39.0 (16-50)		
	4 yıldan fazla	36.22±8.91	38.0 (12-50)		
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	1 yıldan az	108.13±22.93	106.5 (49-150)	$\chi^2=0.719$	0.698
	1-3 yıl arası	108.97±23.36	114.0 (47-150)		
	4 yıldan fazla	106.14±23.69	107.0 (46-150)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği

Yapılan spor yılına göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 14).

Tablo 15. Yapılan Spor Yılına Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Yapılan Spor Yılı	Ort±SS	Medyan (Min-Max)	χ^2	p
Bireysel Etkenler	1 yıldan az	2.33±0.51	2.36 (1.57-3.29)	$\chi^2=2.815$	0.245
	1-3 yıl arası	2.19±0.66	2.14 (1.29-3.86)		
	4 yıldan fazla	2.26±0.65	2.14 (1.29-4.43)		
İşin Rutinlik Düzeyi	1 yıldan az	2.19±0.66	2.33 (1.00-3.83)	$\chi^2=0.164$	0.921
	1-3 yıl arası	2.18±0.68	2.00 (1.00-3.83)		
	4 yıldan fazla	2.22±0.76	2.17 (1.00-4.50)		
Örgüt Yapısı	1 yıldan az	2.44±0.41	2.43 (1.57-3.29)	$\chi^2=1.353$	0.508
	1-3 yıl arası	2.47±0.58	2.43 (1.29-3.71)		
	4 yıldan fazla	2.56±0.57	2.57 (1.14-4.43)		
Sektör Yapısı	1 yıldan az	2.56±0.58	2.50 (1.50-3.75)	$\chi^2=3.344$	0.188
	1-3 yıl arası	2.33±0.58	2.25 (1.00-3.50)		
	4 yıldan fazla	2.39±0.65	2.50 (1.00-4.00)		

Tablo 15. (Devamı)

Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	1 yıldan az	2.36±0.47	2.42 (1.50-3.25)	$\chi^2=1.334$	0.513
	1-3 yıl arası	2.29±0.55	2.25 (1.42-3.75)		
	4 yıldan fazla	2.36±0.56	2.29 (1.33-4.17)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği

Yapılan spor yılına göre bireylerin Örgütsel Körlük Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 15).

Tablo 16. Aile Gelir Durumuna Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Aile Gelir Durumu	Ort±SS	Medyan	χ^2	p
			(Min-Max)		
Kulüplerde Spor İnovasyonu	Asgari ücret	35.58±9.61	38.0 (11-50)	$\chi^2=0.786$	0.675
	Asgari ücretin 2 katı	36.96±9.33	38.0 (14-50)		
	Asgari ücretin 3 katı	36.37±9.54	37.0 (14-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	Asgari ücret	34.28±7.82	35.0 (16-50)	$\chi^2=0.350$	0.839
	Asgari ücretin 2 katı	33.84±7.21	34.0 (14-50)		
	Asgari ücretin 3 katı	33.92±8.16	34.0 (14-50)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	Asgari ücret	35.61±8.56	37.5 (12-50)	$\chi^2=2.632$	0.268
	Asgari ücretin 2 katı	37.81±8.25	39.0 (16-50)		
	Asgari ücretin 3 katı	36.55±9.33	38.0 (16-50)		
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	Asgari ücret	105.48±23.89	111.0 (46-150)	$\chi^2=0.354$	0.838
	Asgari ücretin 2 katı	108.60±22.35	108.0 (52-150)		
	Asgari ücretin 3 katı	106.85±24.89	107.0 (46-150)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği

Aile gelir durumuna göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 16).

Tablo 17. Aile Gelir Durumuna Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Aile Gelir Durumu	Ort±SS	Medyan	χ^2	p
			(Min-Max)		
Bireysel Etkenler	Asgari ücret	2.28±0.64	2.28 (1.29-4.14)	$\chi^2=0.429$	0.807
	Asgari ücretin 2 katı	2.22±0.61	2.14 (1.29-4.43)		
	Asgari ücretin 3 katı	2.27±0.68	2.14 (1.29-4.43)		

Tablo 17. (Devamı)

İşin Rutinlik Düzeyi	Asgari ücret	2.29±0.65	2.17 (1.17-4.00)	$\chi^2=2.498$	0.287
	Asgari ücretin 2 katı	2.15±0.76	2.00 (1.00-4.50)		
	Asgari ücretin 3 katı	2.17±0.78	2.17 (1.00-4.17)		
Örgüt Yapısı	Asgari ücret	2.54±0.53	2.57 (1.14-4.29)	$\chi^2=1.459$	0.482
	Asgari ücretin 2 katı	2.47±0.53	2.43 (1.29-4.00)		
	Asgari ücretin 3 katı	2.58±0.62	2.57 (1.57-4.43)		
Sektör Yapısı	Asgari ücret	2.51±0.54	2.50 (1.25-4.00)	$\chi^2=5.214$	0.074
	Asgari ücretin 2 katı	2.30±0.62	2.25 (1.00-4.00)		
	Asgari ücretin 3 katı	2.43±0.73	2.25 (1.00-4.00)		
Örgütsel Körlük Ölçeği	Asgari ücret	2.39±0.50	2.33 (1.50-3.75)	$\chi^2=1.954$	0.376
	Asgari ücretin 2 katı	2.29±0.54	2.25 (1.42-4.17)		
Toplam	Asgari ücretin 3 katı	2.36±0.61	2.25 (1.33-4.13)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği

Aile gelir durumuna göre bireylerin Örgütsel Körlük Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 17).

Tablo 18. “Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?	Ort±SS	Medyan (Min-Max)	Z	p
Kulüplerde Spor İnovasyonu	Evet	36.52±8.78	37.0 (11-50)	z=0.090	0.928
	Hayır	36.19±10.07	38.0 (11-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	Evet	34.28±7.39	34.0 (15-50)	z=0.304	0.761
	Hayır	33.76±7.86	35.0 (14-50)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	Evet	36.78±7.79	38.0 (16-50)	z=0.368	0.713
	Hayır	36.74±9.37	38.0 (12-50)		
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	Evet	107.59±21.19	109.0 (49-150)	z=0.058	0.954
	Hayır	106.70±25.40	111.0 (46-150)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği

“Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 18).

Tablo 19. “Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?	Ort±SS	Medyan	Z	p
			(Min-Max)		
Bireysel Etkenler	Evet	2.25±0.59	2.14 (1.29-4.29)	z=0.505	0.613
	Hayır	2.26±0.67	2.14 (1.29-4.43)		
İşin Rutinlik Düzeyi	Evet	2.18±0.62	2.17 (1.00-4.00)	z=0.250	0.803
	Hayır	2.23±0.81	2.33 (1.00-4.50)		
Örgüt Yapısı	Evet	2.50±0.53	2.50 (1.14-4.43)	z=0.029	0.977
	Hayır	2.54±0.57	2.57 (1.29-4.29)		
Sektör Yapısı	Evet	2.43±0.58	2.25 (1.00-4.00)	z=0.343	0.731
	Hayır	2.38±0.67	2.50 (1.00-4.00)		
Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	Evet	2.34±0.48	2.25 (1.33-3.96)	z=0.039	0.969
	Hayır	2.35±0.60	2.33 (1.42-4.17)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği

“Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Örgütsel Körlük Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 19).

Tablo 20. “Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?	Ort±SS	Medyan	Z	p
			(Min-Max)		
Kulüplerde Spor İnovasyonu	Evet	36.88±8.31	38.0 (11-50)	z=0.401	0.689
	Hayır	36.07±10.01	37.5 (11-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	Evet	34.59±6.95	34.0 (17-50)	z=0.147	0.883
	Hayır	33.71±7.96	35.0 (14-50)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	Evet	37.55±7.49	37.0 (20-50)	z=0.353	0.724
	Hayır	36.35±9.18	38.0 (12-50)		
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	Evet	109.03±20.08	110.5 (49-150)	z=0.294	0.768
	Hayır	106.14±25.02	109.5 (46-150)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği

“Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 20).

Tablo 21. “Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?	Ort±SS	Medyan	Z	p
			(Min-Max)		
Bireysel Etkenler	Evet	2.34±0.59	2.28 (1.29-4.29)	z=2.111	0.035
	Hayır	2.21±0.66	2.14 (1.29-4.43)		
İşin Rutinlik Düzeyi	Evet	2.29±0.65	2.33 (1.00-4.00)	z=1.912	0.056
	Hayır	2.15±0.76	2.00 (1.00-4.50)		
Örgüt Yapısı	Evet	2.45±0.52	2.43 (1.14-4.00)	z=0.886	0.376
	Hayır	2.56±0.57	2.57 (1.29-4.43)		
Sektör Yapısı	Evet	2.47±0.56	2.50 (1.00-3.75)	z=1.431	0.152
	Hayır	2.37±0.66	2.25 (1.00-4.00)		
Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	Evet	2.38±0.49	2.33 (1.33-3.96)	z=1.278	0.201
	Hayır	2.32±0.57	2.25 (1.42-4.17)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği

“Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?” sorusuna evet yanıtı veren bireylerin Bireysel Etkenler puan ortalaması 2.34±0.59, hayır yanıtı veren bireylerin 2.21±0.66 olduğu belirlenmiştir. “Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Bireysel Etkenler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=2.111$, $p=0.035$). “Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı, Örgütsel Körlük Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 21).

Tablo 22. “Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?	Ort±SS	Medyan (Min-Max)	χ^2	p
Kulüplerde Spor İnovasyonu	Çok düşük ^{a,c}	29.57±10.79	28.0 (11-50)	$\chi^2=28.560$	<0.001
	Düşük ^{b,c}	36.65±10.28	37.0 (17-50)		
	Orta ^c	35.86±8.24	36.0 (19-50)		
	Yüksek ^{b,c}	37.18±7.62	38.0 (14-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	Çok yüksek ^b	40.53±9.15	41.0 (11-50)	$\chi^2=11.595$	0.021
	Çok düşük ^a	31.95±9.73	32.0 (14-50)		
	Düşük ^{a,b}	33.35±7.47	35.0 (14-50)		
	Orta ^a	33.16±7.06	34.0 (17-50)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırma ya Yönelik Stratejiler	Yüksek ^{a,b}	34.18±6.34	34.0 (17-50)	$\chi^2=20.887$	<0.001
	Çok yüksek ^b	37.14±7.86	38.0 (18-50)		
	Çok düşük ^{a,c}	31.54±10.38	32.0 (12-50)		
	Düşük ^c	35.16±9.87	36.0 (18-50)		
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	Orta ^{c,b}	36.39±8.01	37.0 (19-50)	$\chi^2=23.974$	<0.001
	Yüksek ^b	38.39±6.11	39.0 (26-50)		
	Çok yüksek ^b	40.35±7.95	41.0 (18-50)		
	Çok düşük ^a	93.05±29.15	95.0 (46-150)		
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	Düşük ^{a,b}	105.16±28.28	107.0 (50-150)	$\chi^2=23.974$	<0.001
	Orta ^a	105.42±20.92	105.0 (57-150)		
	Yüksek ^{a,b}	109.76±16.68	111.0 (66-150)		
	Çok yüksek ^b	118.02±22.45	121.0 (49-150)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği Farklı harfler p<0.05 düzeyinde farklılığı gösterir

“Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” sorusuna çok düşük yanıtı veren bireylerin Kulüplerde Spor İnovasyonu puan ortalaması 29.57±10.79, düşük yanıtı veren bireylerin 36.65±10.28, orta yanıtı veren bireylerin 35.86±8.24, yüksek yanıtı veren bireylerin 37.18±7.62, çok yüksek yanıtı veren bireylerin 40.53±9.15 olduğu belirlenmiştir. “Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Kulüplerde Spor İnovasyonu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=28.560, p<0.001). Kulüplerde Spor İnovasyonu puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok düşük-düşük, çok düşük-yüksek, çok düşük-çok yüksek, orta-çok

yüksek arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Sporda inovasyon ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarının hepsi “Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna verilen yanıtlara göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok düşük-çok yüksek, orta-çok yüksek arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok düşük-yüksek, çok düşük-çok yüksek, düşük-çok yüksek arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok düşük-çok yüksek, orta-çok yüksek arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$) (Tablo 22).

Tablo 23. “Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?	Ort±SS	Medyan (Min-Max)	χ^2	p
Bireysel Etkenler	Çok düşük	2.35±0.75	2.28 (1.57-4.14)	$\chi^2=8.027$	0.091
	Düşük	2.39±0.72	2.28 (1.57-4.43)		
	Orta	2.21±0.56	2.28 (1.29-3.71)		
	Yüksek	2.29±0.62	2.28 (1.29-4.29)		
	Çok yüksek	2.06±0.56	2.00 (1.29-4.43)		
İşin Rutinlik Düzeyi	Çok düşük	2.37±0.74	2.33 (1.00-3.83)	$\chi^2=6.096$	0.192
	Düşük	2.30±0.89	2.33 (1.00-4.33)		
	Orta	2.15±0.64	2.17 (1.00-3.83)		
	Yüksek	2.21±0.72	2.00 (1.00-4.50)		
	Çok yüksek	2.05±0.66	1.83 (1.00-4.17)		
Örgüt Yapısı	Çok düşük ^a	2.69±0.69	2.57 (1.29-4.43)	$\chi^2=12.741$	0.013
	Düşük ^{a,b}	2.61±0.59	2.57 (1.57-3.86)		
	Orta ^a	2.58±0.43	2.57 (1.57-3.71)		
	Yüksek ^{a,b}	2.47±0.55	2.43 (1.14-4.00)		
	Çok yüksek ^b	2.30±0.49	2.28 (1.29-3.86)		
Sektör Yapısı	Çok düşük	2.57±0.67	2.50 (1.50-4.00)	$\chi^2=5.518$	0.238
	Düşük	2.42±0.65	2.50 (1.00-4.00)		
	Orta	2.33±0.59	2.25 (1.25-3.50)		
	Yüksek	2.48±0.61	2.50 (1.00-4.00)		
	Çok yüksek	2.27±0.64	2.25 (1.00-4.00)		

Tablo 23. (Devamı).

Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	Çok düşük ^a	2.49±0.61	2.46 (1.50-3.75)	$\chi^2=10.310$ 0.036
	Düşük ^a	2.44±0.64	2.42 (1.50-4.17)	
	Orta ^{a,b}	2.32±0.45	2.27 (1.50-3.46)	
	Yüksek ^{a,b}	2.36±0.53	2.25 (1.42-3.96)	
	Çok yüksek ^b	2.16±0.51	2.17 (1.33-4.13)	

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği Farklı harfler p<0.05 düzeyinde farklılığı gösterir

“Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” sorusuna çok düşük yanıt veren bireylerin Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puan ortalaması 2.49±0.61, düşük yanıt veren bireylerin 2.44±0.64, orta yanıt veren bireylerin 2.32±0.45, yüksek yanıt veren bireylerin 2.36±0.53, çok yüksek yanıt veren bireylerin 2.16±0.51 olduğu belirlenmiştir. “Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=10.310, p=0.036). Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok yüksek-düşük, çok yüksek-çok düşük arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı (p<0.05).

“Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Örgüt Yapısı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=12.741, p=0.013). “Kulübünüzün Yeniliğe Bakışını Nasıl Değerlendiriyorsunuz?” sorusuna çok düşük yanıt verenlerden çok yüksek yanıt verenlere gittikçe Örgüt Yapısı puan ortalaması azalmaktadır. Örgüt Yapısı puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok yüksek-orta, çok yüksek-çok düşük arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı (p<0.05)(Tablo 23).

Tablo 24. “Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?	Ort±SS	Medyan	χ^2	p
			(Min-Max)		
Kulüplerde Spor İnovasyonu	Çok etkilidir	37.66±9.74	39.0 (11-50)	$\chi^2=5.377$ 0.146	
	Etkilidir	35.25±9.49	36.0 (11-50)		
	Kararsızım	36.04±8.89	35.0 (19-50)		
	Etkili değildir	35.25±6.08	35.5 (28-42)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin	Çok etkilidir ^a	35.31±8.04	37.0 (14-50)	$\chi^2=8.152$ 0.043	
	Etkilidir ^b	33.31±7.29	34.0 (16-50)		
	Kararsızım ^b	32.89±7.44	33.0 (14-50)		

Zorlukları	Etkili değildir ^{a,b}	32.75±4.11	32.0 (29-38)	
Kulüplerde Spor	Çok etkilidir	38.18±8.62	39.0 (16-50)	
İnovasyonunun	Etkilidir	35.88±8.27	36.5 (12-50)	$\chi^2=6.522$ 0.089
Kabulünü	Kararsızım	35.71±9.44	37.0 (18-50)	
Kolaylaştırmaya	Etkili değildir	36.50±4.51	38.0 (30-40)	
Yönelik Stratejiler	Çok etkilidir ^a	111.15±24.08	115.0 (46-150)	
Sporda İnovasyon	Etkilidir ^b	104.45±22.27	105.0 (46-150)	$\chi^2=8.343$ 0.039
Ölçeği Toplam	Kararsızım ^b	104.64±24.47	105.0 (52-150)	
	Etkili değildir ^{a,b}	104.50±12.77	107.0 (88-116)	

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği Farklı harfler p<0.05 düzeyinde farklılığı gösterir

“Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” sorusuna çok etkilidir yanıtı veren bireylerin Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları puan ortalaması 35.31±8.04, etkilidir yanıtı veren bireylerin 33.31±7.29, kararsızım yanıtı veren bireylerin 32.89±7.44, ekili değildir yanıtı veren bireylerin 32.75±4.11 olduğu belirlenmiştir. “Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=8.152, p=0.043). Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok etkilidir-etkilidir, çok etkilidir-kararsızım arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı (p<0.05).

“Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” sorusuna çok etkilidir yanıtı veren bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puan ortalaması 111.15±24.08, etkilidir yanıtı veren bireylerin 104.45±22.27, kararsızım yanıtı veren bireylerin 104.64±24.47, ekili değildir yanıtı veren bireylerin 104.50±12.77 olduğu belirlenmiştir. “Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=8.343, p=0.039). Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok etkilidir-etkilidir, çok etkilidir-kararsızım arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı (p<0.05). Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Kulüplerde Spor İnovasyonu ve Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (p>0.05) (Tablo 24).

Tablo 25. “Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?	Ort±SS	Medyan (Min-Max)	χ^2	p
Bireysel Etkenler	Çok etkilidir ^a	2.12±0.58	2.00 (1.29-4.43)	$\chi^2=12.608$	0.006
	Etkilidir ^{a,b}	2.29±0.63	2.28 (1.29-4.29)		
	Kararsızım ^b	2.47±0.70	2.43 (1.57-4.43)		
	Etkili değildir ^{a,b}	2.00±0.68	1.71 (1.57-3.00)		
İşin Rutinlik Düzeyi	Çok etkilidir ^a	2.02±0.67	2.00 (1.00-4.17)	$\chi^2=15.180$	0.002
	Etkilidir ^b	2.35±0.72	2.33 (1.00-4.50)		
	Kararsızım ^{a,b}	2.28±0.77	2.33 (1.00-4.33)		
	Etkili değildir ^{a,b}	1.87±0.87	1.50 (1.33-3.17)		
Örgüt Yapısı	Çok etkilidir ^a	2.39±0.53	2.28 (1.14-3.86)	$\chi^2=14.398$	0.002
	Etkilidir ^b	2.59±0.52	2.57 (1.29-4.29)		
	Kararsızım ^b	2.68±0.58	2.57 (1.57-4.43)		
	Etkili değildir ^{a,b}	2.03±0.61	1.86 (1.57-2.86)		
Sektör Yapısı	Çok etkilidir ^a	2.31±0.66	2.25 (1.00-4.00)	$\chi^2=9.979$	0.019
	Etkilidir ^b	2.47±0.54	2.50 (1.00-3.75)		
	Kararsızım ^b	2.47±0.71	2.50 (1.00-4.00)		
	Etkili değildir ^{a,b}	1.94±0.51	1.87 (1.50-2.50)		
Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	Çok etkilidir ^a	2.21±0.50	2.17 (1.33-4.13)	$\chi^2=17.952$	<0.001
	Etkilidir ^b	2.43±0.52	2.37 (1.42-3.96)		
	Kararsızım ^b	2.48±0.60	2.58 (1.50-4.17)		
	Etkili değildir ^{a,b}	1.97±0.67	1.73 (1.50-2.92)		

χ^2 : Kruskal Wallis Test İstatistiği Farklı harfler p<0.05 düzeyinde farklılığı gösterir

“Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” sorusuna çok etkilidir yanıtı veren bireylerin Bireysel Etkenler puan ortalaması 2.12±0.58, etkilidir yanıtı veren bireylerin 2.29±0.63, kararsızım yanıtı veren bireylerin 2.47±0.70, ekili değildir yanıtı veren bireylerin 2.00±0.68 olduğu belirlenmiştir. “Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Bireysel Etkenler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (=12.608, p=0.006). Bireysel Etkenler puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok etkilidir-kararsızım arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı (p<0.05). Örgütsel Körlük ölçeği toplam puanı ile alt boyutlarının hepsi “Sporda Yenilikçi Bakış Performansınızı Nasıl Etkiler?” Sorusuna verilen yanıtlara göre anlamlı düzeyde

farklılık göstermektedir ($p<0.05$). İşin Rutinlik Düzeyi puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok etkilidir-etkilidir arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Örgüt Yapısı puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok etkilidir-etkilidir, çok etkilidir-kararsızım arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Sektör Yapısı puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok etkilidir-etkilidir, çok etkilidir-kararsızım arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$). Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanları bakımından ikili karşılaştırmalarda çok etkilidir-etkilidir, çok etkilidir-kararsızım arasında istatistiksel anlamlı fark saptandı ($p<0.05$) (Tablo 25).

Tablo 26. “Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Sporda İnovasyon Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Sporda İnovasyon Ölçeği ve Alt Boyutları	Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?	Ort±SS	Medyan	Z	p
			(Min-Max)		
Kulüplerde Spor İnovasyonu	Evet	38.03±7.87	38.0 (14-50)	z=1.488	0.137
	Hayır	35.82±9.87	37.0 (11-50)		
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	Evet	35.47±7.21	35.0 (17-50)	z=1.060	0.289
	Hayır	33.55±7.72	34.0 (14-50)		
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	Evet	38.72±6.94	38.5 (25-50)	z=1.617	0.106
	Hayır	36.14±9.05	38.0 (12-50)		
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	Evet	112.22±18.99	111.0 (67-150)	z=1.435	0.151
	Hayır	105.50±24.53	108.5 (46-150)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği

“Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Sporda İnovasyon Ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 26).

Tablo 27. “Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” Sorusuna Verilen Yanıtlara Göre Örgütsel Körlük Ölçeği Puanlarının Karşılaştırılması

Örgütsel Körlük Ölçeği ve Alt Boyutları	Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?	Ort±SS	Medyan	Z	p
			(Min-Max)		
Bireysel Etkenler	Evet	2.37±0.58	2.29 (1.29-4.29)	z=2.349	0.019
	Hayır	2.22±0.65	2.14 (1.29-4.43)		

Tablo 27. (Devamı)

İşin Rutinlik Düzeyi	Evet	2.36±0.60	2.33 (1.33-4.00)	z=2.599	0.009
	Hayır	2.15±0.76	2.00 (1.00-4.50)		
Örgüt Yapısı	Evet	2.49±0.54	2.50 (1.29-4.00)	z=0.204	0.838
	Hayır	2.53±0.56	2.57 (1.14-4.43)		
Sektör Yapısı	Evet	2.45±0.51	2.50 (1.00-3.50)	z=1.102	0.270
	Hayır	2.39±0.66	2.25 (1.00-4.00)		
Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	Evet	2.42±0.48	2.39 (1.33-3.96)	z=1.705	0.088
	Hayır	2.32±0.56	2.25 (1.42-4.17)		

z: Mann Whitney U Test İstatistiği

“Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” sorusuna evet yanıtı veren bireylerin Bireysel Etkenler puan ortalaması 2.37 ± 0.58 , hayır yanıtı veren bireylerin 2.22 ± 0.65 olduğu belirlenmiştir. “Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Bireysel Etkenler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=2.349$, $p=0.019$). “Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin İşin Rutinlik Düzeyi puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($z=2.599$, $p=0.009$). “Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” sorusuna evet yanıtı veren bireylerin İşin Rutinlik Düzeyi puan ortalaması hayır yanıtı verenlere göre daha yüksektir. “Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” sorusuna verilen yanıtlara göre bireylerin Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı, Örgütsel Körlük Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 27).

Tablo 28. Bireylerin Ölçek Puanları Arasındaki İlişki Katsayıları

Kulüplerde Spor İnovasyonu	r								
	p								
Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları	r	0.669							
	p	<0.001							
Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler	r	0.754	0.747						
	p	<0.001	<0.001						
Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam	r	0.912	0.864	0.916					
	p	<0.001	<0.001	<0.001					
Bireysel Etkenler	r	-0.519	-0.487	-0.538	-0.563				
	p	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001				
İşin Rutinlik Düzeyi	r	-0.555	-0.398	-0.563	-0.561	0.727			
	p	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001			
Örgüt Yapısı	r	-0.509	-0.369	-0.460	-0.493	0.588	0.654		
	p	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001		
Sektör Yapısı	r	-0.511	-0.396	-0.486	-0.509	0.664	0.628	0.559	
	p	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	
Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam	r	-0.610	-0.482	-0.598	-0.621	0.882	0.888	0.815	0.792
	p	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001

r: Spearman İlişki Katsayısı

Kulüplerde Spor İnovasyonu puanı ile Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları ve Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.669$; $p<0.001$, $r=0.754$; $p<0.001$). Kulüplerde Spor İnovasyonu puanı ile Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanı arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.912$; $p<0.001$). Kulüplerde Spor İnovasyonu puanı ile Bireysel Etkenler, İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı puanları arasında orta düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.519$; $p<0.001$, $r=-0.555$; $p<0.001$, $r=-0.509$; $p<0.001$, $r=-0.511$; $p<0.001$). Kulüplerde Spor İnovasyonu puanı ile Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanı arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.610$; $p<0.001$).

Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları puanı ile Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puanı arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.747$; $p<0.001$). Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları puanı ile Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanı arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.864$; $p<0.001$). Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları puanı ile Bireysel Etkenler, Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanları arasında orta düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.487$; $p<0.001$, $r=-0.482$; $p<0.001$). Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları puanı ile İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı puanları arasında zayıf düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.398$; $p<0.001$, $r=-0.369$; $p<0.001$, $r=-0.396$; $p<0.001$).

Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puanı ile Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanı arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.916$; $p<0.001$). Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler puanı ile Bireysel Etkenler, İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı, Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanları arasında orta düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.538$; $p<0.001$, $r=-0.563$; $p<0.001$, $r=0.460$; $p<0.001$, $r=-0.486$; $p<0.001$, $r=-0.598$; $p<0.001$).

Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanı ile Bireysel Etkenler, İşin Rutinlik Düzeyi, Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı puanları arasında orta düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.563$; $p<0.001$, $r=-0.561$;

$p<0.001$, $r=-0.493$; $p<0.001$, $r=-0.509$; $p<0.001$). Sporda İnovasyon Ölçeği Toplam puanı ile Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanı arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.621$; $p<0.001$).

Bireysel Etkenler puanı ile İşin Rutinlik Düzeyi, Sektör Yapısı puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.727$; $p<0.001$, $r=0.664$; $p<0.001$). Bireysel Etkenler puanı ile Örgüt Yapısı puanı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.588$; $p<0.001$). Bireysel Etkenler puanı ile Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanı arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.882$; $p<0.001$).

İşin Rutinlik Düzeyi puanı ile Örgüt Yapısı, Sektör Yapısı puanları arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.654$; $p<0.001$, $r=0.628$; $p<0.001$). İşin Rutinlik Düzeyi puanı ile Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanı arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.888$; $p<0.001$).

Örgüt Yapısı puanı ile Sektör Yapısı puanı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.559$; $p<0.001$). Örgüt Yapısı puanı ile Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanı arasında çok yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.815$; $p<0.001$).

Sektör Yapısı puanı ile Örgütsel Körlük Ölçeği Toplam puanı arasında yüksek düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0.792$; $p<0.001$) (Tablo 28).

6. TARTIŞMA

Araştırmanın bu bölümünde, çalışma kapsamında elde edilen istatistiksel verilerin sonuçlarının, alanda yapılan çalışmalar ile analiz edilmesi, tartışılması ve sonuçlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada hem “Sporda İnovasyon Ölçeği” hem de “Örgütsel Körlük Ölçeği” nin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda her iki ölçeğinde çalışmaya uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Çalışmada her iki ölçeğinde sporcuların cinsiyetine, yaş gruplarına, eğitim durumlarına, branşlarına, yapmış oldukları spor yılına, ailenin aylık geliri temel bilgiler sorulmuştur. Bunlarla birlikte inovasyon kavramını duyma durumuna, kulübün sporda inovasyon ile ilgili eğitim verme durumuna ve sorumlu birim olma durumuna, kulübün yeniliğe bakış açısı ve sporda yenilikçi bakışın performansda etkili olup olmama durumlarını tesbit etmek için analizler yapılmıştır.

Sporda inovasyon ölçeği geneli ile alt boyutlarının, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tesbit edilmiştir ($p>0.05$). Gruplar arasında sporda inovasyon düzeyi açısından kadın ve erkek sporcuların aynı seviyede bir algıya sahip oldukları belirlenmiştir. Dinçbudak (2024)’ün spor kulübü yöneticilerinin dönüşümsel liderlik stillerinin spor kulüplerinde yenilikçiliğe olan etkisini araştırıldığı çalışma verilerinde sporda inovasyonun kendi içerisinde birçok farklı parametrelerden oluştuğu ve cinsiyetten ziyade öznel farklılıkların inovasyonu algılamada rol oynamasından kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır. Araştırmacının ulaşmış olduğu bu sonuç çalışmanın sonucunu desteklemektedir. Araştırma bulgularını kısmen destekleyen Demir (2020)’in Türkiye Futbol Federasyonu (TFF) İstanbul İlini temsilen Süper Lig, Birinci Lig, İkinci Lig ve Üçüncü Lig’de mücadele eden futbol takımlarının sporcu, ebeveyn ve çalışanları üzerine yapılmıştır. Çalışmada sporcuların tamamının erkek olmasından dolayı cinsiyet farklılığı bulguları yer almasa da, kulüp çalışanlarının algılarına göre spor kulüplerinde sporda yenilikçiliğin zorlukları alt boyutunda erkek çalışanlar lehine cinsiyete göre anlamlı farklılık belirlenmiştir. Ölçeğin geneli ile diğer alt boyutlarında anlamlılık belirlenmemiştir. Konu ile ilgili literatürde sporcuların kulüp yöneticileri ile ilgili inovasyon algılarını konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanmasa da farklı ölçme araçları ve farklı sektörlerdeki çalışmalara yer verilmiştir. Özenci (2017)’nin çalışmasında Gençlik merkezi yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinde cinsiyetin etkili olmadığını belirlendiği çalışma bu çalışmayı desteklemektedir. Top (2011)’un yenilik yönetiminin ilköğretim okullarındaki

yöneticilerin sahiplenmeleri ve tutmaları üzerine yapılan çalışma verileri cinsiyetin etkili olmadığı sonucuna ulaşılmış ve araştırma bulgularını desteklemektedir. Yıldız (2023)'ın Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının örgüte yönelik yenilikçilik algılarının incelediği çalışmada ölçek alt boyutlarında cinsiyetin etkili olduğu, Argon ve Özçelik (2008)'in çalışmasında öğretmenlerin, yöneticilerinin değişimi idare edebilme yeterliliğinde cinsiyetin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Eraslan (2014)'ın çalışmasında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla okul müdürlerinin inovasyon becerilerini daha yeterli bulduğu sonucuna varmıştır. Ulaşılan bu sonuçlar araştırma bulgularıyla farklılık göstermektedir. Yapılan çalışmalarda cinsiyete göre farklı bulguların elde edilmesi, çalışmalarda farklı ölçüm araçlarının kullanılması ve sektör farklılıkları gibi nedenlerle açıklanabilir.

Araştırmada elde edilen bir diğer sonuç ise sporda inovasyon ölçeği geneli ve alt boyutlarının sporcuların yaşlarına göre farklılaşmadığıdır ($p>0.05$). Bu durum araştırmaya katılan sporcularda yaş gruplarına göre sporda inovasyonun benzer düzeylerde algılandığını göstermektedir. İlgili literatür incelendiğinde; araştırma bulgularını destekleyen Akbulut ve Akıncı (2023)'nın 1. Amatör Lig futbolcuları üzerinde yaptığı çalışmada sporda inovasyon ölçeği geneli ve alt boyutlarında yaşın etkili olmadığı belirlenmiştir. Yine araştırma bulgularımızı kısmen destekleyen Yıldırım vd. (2023)'ın uzak doğu sporları sporcuları ile gerçekleştirdiği çalışmada yaş parametresine göre kulüplerde spor inovasyonu, kulüplerde spor inovasyonunun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutları ile ölçek toplam puanında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak spor kulüplerinde, sporda yenilikçiliğin zorlukları alt boyutunda anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Araştırma bulgularıyla farklılık gösteren Özenci (2017)'nin çalışmasında Gençlik merkezi yöneticilerinin inovasyon yeterliliklerine ilişkin görüşlerinde yaşın etkili olduğunu belirlemiştir. Demir (2020)'in futbol kulüplerinin sporcu, ebeveyn ve çalışanları üzerine yaptığı çalışmada çalışanların; sporda inovasyon ölçeği geneli ve alt boyutlarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığı, ebeveynlerin; sadece spor kulüplerinde sporda yenilikçiliğin zorlukları alt boyutunun 31-40 yaş grubunda olanlar lehine farklılaştığı belirlenmiştir. Sporcuların ise; sporda inovasyon ölçeği geneli ile alt boyutlarının tamamında özellikle 18 yaş ve üzeri grubunda yer alan sporcuların lehine anlamlı sonuca ulaşmıştır. Yine bu çalışmadan farklı olarak Karataş ve Akıncı (2022) yaş değişkenine göre spor inovasyonu algılarının yenilikçiliğin zorlukları alt boyutu ve ölçek toplam puanları arasında anlamlı farklılık tespit edildiğini belirtmişlerdir. Araştırmanın diğer bir ölçeği olan örgütsel körlük ölçeğine verilen yanıtlarda yaş gruplarına göre bakıldığında zaman bireylerin, bireysel

etkenler, işin rutinlik düzeyi, sektör yapısı puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu duruma örgütlerde çalışan bireylerin yaşları ilerledikçe örgüte bakış açısında rutinlik yani körleşmenin arttığı söylenilebilir. Bay ve Kavurgacı (2020)'nın yapmış olduğu çalışma sonucunda da yaş değişkeninde anlamlı bir farklılık tesbit edilmiştir. Bu çalışmayı destekler niteliktedir. İlgili literatürde yer alan diğer bir çalışma sonucunda ise örgütsel körlük düzeyi ve yaş değişkeninde aynı farklılık söz konusudur ve çalışma bu araştırmayı desteklemektedir (Seymen vd. 2016). Levinthal ve March (1993) tarafından gerçekleştirilen çalışma verilerine göre yaş ilerledikçe ve aynı iş yerinde uzun süre çalışılmış olma durumu örgütsel körlüğü arttırmaktadır. Bu veriler ilgili çalışmayı desteklemektedir.

Sporda inovasyon ölçeği geneli ve kulüplerde spor inovasyonu, kulüplerde spor inovasyonunun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutlarının sporcuların eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0.05$). Bu boyutlarda gruplar arasında sporda inovasyon düzeyi açısından eğitim seviyesinin belirleyici olmadığı, spor kulüplerinde sporda yenilikçiliğin zorlukları boyutunda ise lisans eğitim düzeyine sahip sporcular lehine anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu durumun eğitim seviyesinin artmasıyla yeniliğe ve değişime olan algının artması ve zorlukların farkındalığıyla ilgili olabilir. Bunun yanında farklı eğitim düzeyine sahip sporcuların sporda inovasyon ölçeği genel, kulüplerde spor inovasyonu ve kulüplerde spor inovasyonunun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutları algı düzeyleri benzetmektedir. Araştırma bulgularını kısmen destekleyen Akbulut ve Akıncı (2023)'nın 1. Amatör Ligi futbolcuları üzerinde yaptığı çalışmada sporda inovasyon ölçeği geneli ve alt boyutlarında sporcuların eğitim düzeyinin etkili olmadığı belirlenmiştir. Yine Demir (2020)'in sporda inovasyon ölçeği geneli ve alt boyutlarında sporcu ve çalışanların eğitim düzeyinin etkili olmadığı belirlenmiştir. Yıldız (2023)'in Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının örgütlerine ilişkin yenilikçilik algıları, yenilikçilik iklim ölçeğinin tüm alt boyutlarında lisans eğitim düzeyine sahip olan çalışanlar lehine anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yıldırım, Akıncı ve Kılıç (2023)'in uzak doğu sporları sporcuları ile gerçekleştirdiği çalışmada eğitim düzeyi değişkenine göre spor kulüplerinde sporda yenilikçiliğin zorlukları ve kulüplerde spor inovasyonunun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutlarında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Kulüplerde spor inovasyonu ve ölçek toplam puanında herhangi bir anlamlı ilişki olduğu belirlenmemiştir. Karataş ve Akıncı (2020), araştırma sonucunda eğitim durumu değişkenine göre kulüplerde spor inovasyonu ve spor kulüplerinde sporda yenilikçiliğin zorlukları alt boyutlarında ve toplam ölçek puanında

anlamli bir iliski olmadigi sonucuna ulasmistir. Örgütsel körlük ölçeği eğitim durumu değişkenine göre incelendiğinde bireylerin örgütsel körlük ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamli bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Levinthal ve March (1993)'ın yaptığı araştırma sonucunda bireylerin eğitim durumu arttıkça örgütsel körlük düzeylerinde azalma olduğu sonucuna ulasmış ve bu çalışma sonucunu desteklemediği görölmektedir. Alanda yapılan diğer araştırma sonuçlarında da eğitim durumu ile örgütsel körlük ölçeğinin, işin rutinlik derecesi alt boyutu arasında anlamli bir farklılaşma tesbit edilmiştir (Gürçay, 2019; Bay ve Kavurgacı, 2020). Bu çalışma verileri ile örtüşmemektedir.

Branşlara göre bireylerin sporda inovasyon ölçeği toplam puanları arasında ve kulüplerde sporda inovasyon alt boyutu puanlarında anlamli düzeyde farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bunun sebebinin takım sporu yapan sporcuların yenilikleri takım olarak daha iyi yönetebilmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Takım sporlarında (özellikle de futbolda) inovasyonun bireysel sporlara göre dünya genelinde daha hızlı ilerliyor olması ve her geçen gün takım sporlarına olan ilginin bireysel sporlara göre daha hızlı artması yeniliklerin bu branşlar üzerine odaklanması ile açıklanabilir. İlgili literatür incelendiğinde sporda inovasyon konulu çalışmaların çoğunluğunun tek branş üzerinde (Akbulut ve Akıncı, 2023; Yıldırım, Akıncı ve Kılıç, 2023; Demir, 2020; Demir ve Sertbaş, 2020; Demir vd., 2020) ya da sadece takım sporları (Metin ve Öcal, 2023) gerçekleştiği görölmüştür. Metin ve Öcal (2023)'ın sporcuların inovasyon algılarını belirlediği çalışmada kulüplerde spor inovasyonu ve kulüplerde spor inovasyonunun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutları, diğer branşlarla ilgilenen sporcuların, basketbol ve hentbol branşıyla ilgilenen sporculara göre daha düşük algılanmıştır. Bu çalışmadaki diğer seçeneğin takım sporlarını yoksa bireysel sporları mı olduğu çalışmada belirtilmemiştir. Ayrıca Yıldırım Akıncı ve Kılıç (2023)'ın uzak doğu sporları sporcuları ile gerçekleştirdiği çalışmada branş değişkenine göre kulüplerde spor inovasyonu boyutunda aikido branşı lehine anlamli farklılığa ulaşıldığı görölmüştür. Fakat çalışmanın örneklem grubunun tamamının uzak doğu spor branşlarında olması bu çalışma bulgularıyla ilgili yorum yapabilmesini kısıtlamıştır. Branşa göre bireylerin bireysel etkenler puanları ile örgütsel körlük ölçeği toplam puanı anlamli düzeyde farklılık göstermektedir ($p<0.05$). İlgili literatür incelendiği zaman örgütsel körlük ölçeği spor kulüplerine uygulanmamıştır. Farklı spor kulüplerinde örgütsel körlük düzeylerinin farklı hissedildiği düşünölmektedir.

Yapılan spor yılına göre bireylerin sporda inovasyon ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamli bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). İlgili

literatür incelendiğinde Dinçbudak (2024)'ün çalışmasında sporda inovasyon ölçeği geneli ve alt boyutlarının sporcuların farklı branşlar ile ilgilenilen süreye göre 8 yıl ve üzeri spor branşı geçmişi olan sporcuların kulüp içerisinde yapılan yeniliklerin, girişimlerin farkında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma sonuçları ile ters düşmektedir. Metin ve Öcal (2023)'in çalışmasında sporda inovasyon ölçeği geneli ve spor inovasyonu kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutunda spor yaşı değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık olduğunu belirtmiştir. İlgili literatürde Demir (2020)'nin yapmış olduğu çalışmada sporda inovasyon ölçeğinin yalnızca sporda yenilikçiliğin zorlukları alt boyutunda, alt yapıda oynama süresine göre anlamlı düzeyde farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akbulut ve Akıncı (2023) ise sporcuların kulübünde geçirdikleri yıl değişkenine göre sporda inovasyon ölçeği, spor inovasyonun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler boyutunda anlamlı bir farklılık belirlenirken, spor inovasyon ölçeği ve diğer alt boyutları arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Yıldırım, Akıncı ve Kılıç (2023) sporda inovasyon ölçeği ve alt boyutlarında sporcuların spor yılı değişkenine göre anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Literatür incelendiğinde kulüpte spor branşı ile ilgilenilen süreye göre farklı sonuçlar elde edilmesinin, farklı branş gruplarında yapılmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Aile gelir durumuna göre bireylerin sporda inovasyon ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Demir (2020)'in futbol kulüplerinde inovasyon ve performansı incelediği araştırma verileri sonucunda aile gelir durumunun inovasyon düzeyini etkilemediği sonucunda ulaşmıştır. Araştırma verileri bu araştırma verileri ile örtüşmektedir. Örgütsel körlük ölçeği toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Bunun sebebi olarak aile gelir durumunun, gelir durumunun örgütün inovasyonel çalışma eğilimlerini etkilemediğinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

“Daha Önce İnovasyon Kavramını Duydunuz Mu?”, “Kulübünüz Sporda İnovasyon ile İlgili Eğitim/ Proje Veriyor Mu?” ve “Kulübünüzde İnovasyondan Sorumlu Birim Var Mı?” sorularına verilen yanıtlara göre bireylerin “Sporda İnovasyon Ölçeği” toplam ve alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$). Bu durumu daha önce inovasyon kavramını kişilerin duymuş olması ya da inovasyon ile ilgili herhangi bir verilen eğitimimn sporda yenilikçi bakış açısını ve örgütsel körlük düzeyini etkilemediği ortaya çıkmıştır. Bu durum inovasyon kavramından ziyade daha çok yenilikçi bakış ya da yeni ve farklı düşünme becerileri gibi kavramların örgütlerde daha yaygın olmasından dolayı inovasyon kavramının

kelime anlamıyla direkt olarak anlamlandırılmamış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Literatüre bakıldığında sporda inovasyonu tek başına ele alan bazı çalışmalar olduğu görülmektedir (Caza, 2000; Atalı ve Sertbaş 2013; Devecioğlu ve Altıngül, 2011; Ratten, 2016; Tjonndal, 2017; Tekin ve Karakuş, 2018; Tosun Tunç ve Sevilmiş, 2019). Sporda inovasyonunu performans yönetimi ile ele alan çalışma ise bu çalışmada kullanılan “Sporda İnovasyon Ölçeği”nin geliştiricilerinden olan Demir (2020) ‘nin çalışmasıdır. Genelş olarak Türkiye’de sporda inovasyon çalışmalarına bakıldığında sayısının oldukça az olduğu görülmektedir (Öcal, 2011; Altungül, 2012; Karadağ, 2018; Güngör, 2019). Alan yazını incelendiğinde sporda inovasyon ile örgütsel körlüğü birlikte ele alan çalışmaya rastlamak mümkün olmamaktadır. Bu durum bu çalışmanın özgünlüğünü ve alan yazınına da katkı sağlayacağını göstermektedir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu kısmında, araştırma bulguları doğrultusunda spor kulüplerinin “Sporda İnovasyon Ölçeği” ve “Örgütsel Körlük Ölçeği” istatistiki verilerinin incelenmesine yönelik sonuçlar bulunmaktadır.

Araştırma bulgularına göre kulüplerdeki inovasyon düzeyinin sporcular tarafından yüksek düzeylerde algılandığı söylenilebilir. Sporda inovasyon ile ilgili en yüksek algı düzeyi kulüplerde spor inovasyonu ve inovasyon kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler boyutlarındadır. En düşük algı ise kulüplerde spor inovasyonu zorlukları boyutunda olduğu görülmüştür. Bu durum araştırmaya katılan sporcuların inovasyon kavramını, yeni fikirleri, yenilikçi kavramları, kulüplerinde önemli olan yeni faaliyetlere ve trendlere açık olmalarını anlamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Faaliyetlerin, fikirlerin ve spor kulüplerinin ürün, hizmet, süreç, yönetim ve pazarlama gibi farklı düzeylerde sürekli değişmesi, gelişim ve yenilik getirdiğini göstermektedir. Ayrıca kulübün spor inovasyonu konusundaki algının yüksek olması, kulübün bu alandaki inovasyonu benimsemek ve yönetmekle daha fazla ilgilendiğini gösterebilir. Bununla beraber yeniliklerin benimsenmesini teşvik etmeye yönelik stratejilerin yüksek düzeyde olması, kulübün yeniliği desteklemeye ve çalışanların yeni fikirleri benimsemesini kolaylaştırmaya yönelik stratejiler geliştirdiğini göstergesidir. Her ne kadar bu boyutlar yüksek kabul edilse de, spor kulüplerinde spor inovasyonunun zorlukları boyutunun nispeten düşük düzeyde olması, finansal, organizasyonel ve kültürel sorunlardan dolayı kulüp inovasyonunda zorluklar yaşandığını göstermektedir. İlgili literatür incelendiğinde Dinçbudak (2024)’ın spor kulübü yöneticilerinin dönüşümsel liderlik stillerinin spor kulüplerinde inovasyona etkisinin incelediği çalışmada sporda inovasyon ile ilgili en yüksek algı düzeyi kulüplerde spor inovasyonu ve inovasyon kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler boyutlarında olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmayla benzer sonuca ulaşılmıştır. Araştırma bulgularıyla benzer diğer bir çalışma da Yıldırım vd. (2023)’ın uzak doğu sporları sporcuları üzerinde yapılan bir araştırmada en düşük puan alınan alt boyutun kulüplerde yeniliği ve yeniliğin kabulünü teşvik eden stratejiler olduğu, en düşük puan alınan alt boyut ise yeniliğin zorluğu olduğu sonucuna ulaşmıştır. Benzer bir çalışmada da Karataş ve Akıncı (2022), tüm alt boyutlar ve ölçek toplam puanının ortalamasının üstünde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

7.1. Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, spor kulüplerinin sporda inovasyon ve örgütsel körlük düzeyleri ile ilgili olarak;

Birinci hipotez olan “Spor inovasyon ile örgütsel körlük arasında negatif bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır.

İkinci hipotez olan “Sporda inovasyonun, kulüplerde spor inovasyonu alt boyutu ile örgütsel körlüğün, bireysel etkenler alt boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır” çalışma sonucunda “Kulüplerde Spor İnovasyonu” puanı ile “Bireysel Etkenler” alt boyutu arasında orta düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Üçüncü hipotez olan “Sporda inovasyonun, spor kulüplerinde sporda yenilikçiliğin zorlukları alt boyutu ile örgütsel körlüğün yapılan işin rutinlik derecesi alt boyutu arasında pozitif bir ilişki vardır” çalışma sonucunda “Spor Kulüplerinde Sporda Yenilikçiliğin Zorlukları” puanı ile “İşin Rutinlik Düzeyi” puanları arasında zayıf düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Dördüncü hipotez olan “Sporda inovasyonun, kulüplerde spor inovasyonunun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutu ile örgütsel körlüğün örgüt yapısı alt boyutu ile pozitif bir ilişkisi vardır” çalışma sonucunda “Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler” puanı ile “Örgüt Yapısı” puanları arasında ve “Örgütsel Körlük” ölçeği toplam puanları arasında orta düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Beşinci hipotez olan “Sporda inovasyonun, kulüplerde spor inovasyonunun kabulünü kolaylaştırmaya yönelik stratejiler alt boyutu ile örgütsel körlüğün sektör yapısı alt boyutu arasında pozitif bir ilişkisi vardır” çalışma sonucunda dördüncü hipotez sonucunda da olduğu gibi, “Kulüplerde Spor İnovasyonunun Kabulünü Kolaylaştırmaya Yönelik Stratejiler” puanı ile “Sektör Yapısı” puanları arasında orta düzeyde, negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Beş hipotezde incelendiğinde birinci hipotez doğrulanmış ve diğer dördünde ise ortaya konulan hipotezlerin tam tersi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Futbol, voleybol, hentbol ve halk oyunları branşlarında farklı liglerde mücadele eden spor kulüplerinin ve sporcuları bazında örgütsel körlük düzeyleri ve inovatif etkinlikler arasında negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde kulüplerde spor inovasyonu puanı ile örgütsel körlük ölçeği toplam puanı arasında yüksek düzeyde, negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu kulüplerde spor

inovasyonu arttıkça örgütsel körlük düzeyinin azaldığını göstermektedir. Spor inovasyonunun artmasıyla birlikte, kulüplerin yeniliklere daha açık hale geldiği, fırsatları görme yetilerinin geliştiği ve örgütsel körlük eğilimlerinin azaldığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla sporda inovasyonun artışı, örgütlerin yenilikleri fark etme ve adaptasyon sağlama konusundaki eksikliklerini azaltmaktadır. Araştırma verileri yenilikçi çalışmaların örgütsel körlük üzerinde doğrudan etkili olduğunu ve inovasyon seviyesinin yükselmesiyle birlikte körleşme düzeyinin belirgin şekilde azaldığını ortaya koymaktadır.

7.2. Öneriler

Bu çalışmada elde edilen bilgi ve bulgular doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir;

Kulüplerde sporda inovasyon kavramı ile ilgili yeni projelerin ya da eğitimlerin artırılmasının kulüp çalışanları ve oyuncularını açısından faydalı olacağı söylenilebilir.

Spor kulüplerinin örgütsel performanslarının artırılabilmesi için kulüp çalışanlarının, sporcuların ve ebeveynlerin ortak katılımları ile etkinlikler düzenlenebilir.

Spor kulüplerinin oyuncu ve personellerinin, kulübün aldığı kararlarla ilgili görüş bildirmeleri kulübe olan aidiyet duygusunu artırır.

Örgütsel körlük derecesi bu tarz (anket vb.) ölçümlerle tesbit edilmeli. Bu bağlamda kulüpler sporcu, yönetici ve çalışanlarına hizmet içi eğitim sunmalıdırlar.

Spor Kulüpleri yöneticileri kulüplerde birimler arasındaki etkileşimi artırarak, yönetime ilişkin geri bildirimleri değerlendirerek, yeni yaklaşımlar uygulayarak, değişime açık, esnek ve yenilikçi bir örgüt kültürü oluşturarak örgütsel körlüğü derecesini azaltmaya yönelik çalışmalar yapabilirler.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. (1994). *Eğitimde etkili yönetici davranışları*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Agbor, E. (2008). Creativity and innovation: The leadership dynamics, *Journal of Strategic Leadership*, 1(1), 39-45.
- Akbulut, M. ve Akıncı, A. Y. (2023). Isparta 1. amatör ligi futbolcularının inovatif bakış açılarının incelenmesi (Isparta örneği). *Uluslararası Bozok Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 17-31.
- Akgöl, O. (2019). Spor endüstrisi ve dijitalleşme: Türkiye’de e-spor yapılanması üzerine bir inceleme. *TRT Akademi*, 4(8), 208-224.
- Akyurt, B. E. ve Yorulmazlar, M. M. (2024). İnovasyonunun tenis kulüplerine etkisinin spor yöneticileri bakış açısı ile değerlendirilmesi: İstanbul ili örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 12(1), 14-32.
- Akyurt N. (2018). Üniversite öğrencilerinin girişimcilik eğilimlerinin belirlenmesi: Sağlık örneği. *Medical Sciences*, 13(2), 43-57.
- Altınay, A., Mercan, N., Yaşar, A. ve Sert, S. (2012). İşletme körlüğü, silo sendromu ve çözüm önerisi olarak örgütsel zeka. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 1309 -8039.
- Altungül, O. (2012). *Türkiye'deki spor federasyonlarının inovasyon yönetiminde performans analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Altunışık, R., Recai C., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. (7. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Argon, T, Özçelik N, (2008). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değişimi Yönetme Yeterlikleri, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(16), 70-89.
- Arıkan, C., Aksoy, M., Durgut, M. ve Göker A. (2003). *Ulusual inovasyon sistemi kavramsal çerçeve, Türkiye incelemesi ve ülke örnekleri*. Yayın No: TÜSİAD-T/2003/10/362
- Aslan, Y. (2018). İnovasyonun kavramsal çerçevesi. *Van Yüzyüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 122-150.
- Atalı, L. ve Sertbaş, K., (2013). A Research on individual innovativeness levels of football referees Kocaeli region case. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 15(3), 18-21.

- Atasoy, B. ve Kuter, F. Ö. (2005). Küreselleşme ve spor. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 11-22.
- Aydın, A. U. (2019). *İnsan kaynakları yönetiminde eğitim ve geliştirmenin örgütsel körlük ve örgütsel sessizliğe etkilerinde örgütsel öğrenmenin aracılık rolü: turizm sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Aykut, S. (2007) *Örgütsel adalet, birey -örgüt uyumu ile çalışanların işle ilgili tutumları (Pendik ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe üniversitesi, İstanbul.
- Aytemiz S. O., Kılıç, T. ve Kinter, O. (2016). Örgütsel körlüğün (örgüt miyopisi) ayrıntılı kavramsal analizi ve ölçümü: Geliştirilen bir ölçek yardımıyla değerlendirme. Sözlü sunum. 15. *Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*, 26-28 Mayıs 2016, İstanbul.
- Baş, A. (2013). *İşletmeleri dönüştürme aracı olarak pazarlama miyopisinin stratejik değerlendirilmesi: Türkiye tekstil işletmelerinde araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Bay, M. ve Kavurgacı, N. (2020). Örgütsel miyopizm ve örgütsel çatışmanın demografik değişkenler açısından değerlendirilmesi: Karaman OSB'se bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (13)73, 835-854
- Bayındır, M. ve Buyrukoğlu, E. (2023). Sporda inovasyon ve liderlik. *Beden Eğitimi ve Spor Araştırmaları*, 2023-1, 81.
- Bayrakdaroğlu, Y., Tekin, G., Uyar Şafak, B. ve Eroğlu, S. (2023). Gençlik merkezi çalışanlarının dönüşümcü liderlik özelliklerinin yeşil inovasyon üzerindeki etkileri. *Spor Eğitim Dergisi*, 7(3), 198-209.
- Beeri, I., Uster, A. ve Vigoda-Gadot. (2018). Does performance management relate to good governance? A study of its relationship with citizens satisfaction with and trust in ısraili local government. *Public Performance & Management Review*. 42(2), 1-39.
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: İlişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- Brown, S. L. ve Eisenhardt, K. (1998). *Competing on the edge: Strategy as structured chaos*. Boston: Harvard Business School.
- Buyrukoğlu, E. ve Şahin, H. M. (2022). Spor yönetiminde liderlik ve yeni yaklaşımlar. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(3), 66-75.

- Catino, M. (2013). *Organizational myopia, problems of rationality and foresight in organizations*. UK: Cambridge University Press.
- Caza, A. (2000). Context receptivity: Innovation in an amateur sport organization. *Journal of Sport Management*, 14(3), 227-242.
- Cohen, L., Lawrence, M. ve Dominic, W. (2010). *A guide to teaching practice*. UK: Routledge.
- Cohen, W. M., Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35, 128-52.
- Cowell, D., Walker, S., Siciliano, J. ve Hess, P. W. (2007). *Managing sports organizations; responsibility for performance*. USA: Elsevier.
- Çavuş, M. (2006). *İşletmelerde personel güçlendirme uygulamalarının örgütsel yaratıcılık ve yenilikçiliğe etkileri üzerine imalat sanayinde bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- De Coubertin. (1964). *Pierre; Le respect mutuel, librairie félix alcan, Paris*. Nakleden Berlioux, Monique; Olympica, Flammarion, Paris, 25.
- Demir, A. (2020). *Spor kulüplerinin futbol alt yapı performans yönetimi yaklaşımlarının inovatif (yenilikçi) açıdan incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Demir, A. (2022). *Futbol kulüplerinde inovasyon ve performans yönetimi*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Demir, A. ve Sertbaş, K. (2020). E-spor: Spor endüstrisinde yeni bir ekonomi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(3), 73-88.
- Demir, A., Sertbaş, K. ve Sivrikaya, K. (2020). Sporda inovasyon ölçeği'nin (SİÖ) Türkçeye uyarlama çalışması. *Eurasian Research In Sport Science*, 5(1), 16-25.
- Demir, A., Sertbaş, K., Sivrikaya, K. ve Bayazit, B. (2020). The effect of innovative approach on performance management in soccer clubs. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 9(10), 175-180.
- Devecioğlu, S. ve Altıngül, O. (2011). Spor teknolojilerinde inovasyon. *International Aviation Training Services*, 11, 16-18.
- Devecioğlu, S. (2008). *Spor kulüplerinde inovasyon yönetimi*. İstanbul: Futbol Ekonomisi Stratejik Araştırma Merkezi.
- Devecioğlu, S., Yıldırım, E. ve Altıngül, O. (2011). Spor yönetiminde inovasyon yaklaşımı. *Verimlilik Dergisi*, (1), 97-112

- Dinçbudak, M. (2024). *Spor kulübü yöneticilerinin dönüşümsel liderlik stillerinin spor kulüplerinde inovasyona etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Ebrahim, A. (2015). Accountability myopia: Losing sight of organizational learning. <http://www.researchgate.net/publication/228616472>, A.T: 6 Ocak 2016 222, *Detailed Conceptual Analysis and Measurement of Organizational Blindness*.
- Ekmekçi, R., Dağlı, Y. A. ve İrmiş, A. (2012). Küreselleşme ve spor endüstrisi. *Pamukkale Journal of Sciences*, 1(4), 91-117.
- Elçi, Ş. (2008). *İnovasyon kalkınmanın ve rekabetin anahtarı*. Çevirim içi 10.11.2022, https://inomer.org/wpcontent/uploads/2018/05/Inovasyon_Rehberi_SirinElci.pdf
- Elçi, Ş. (2009). *İnovasyon kalkınmanın ve rekabetin anahtarı*. (13. Baskı). İstanbul: Technopolis Group, 3-12.
- Elçi, Ş., Karataylı, İ. ve Karaata, S. (2008). *Bölgesel inovasyon merkezleri: Türkiye için bir model önerisi*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Elçi, Ş., Tomruk, L. ve Baktır, E. (2007). *Çocuklar için inovasyon*. İstanbul: Hayat.
- Eraslan, F. (2014). *Ortaöğretim okul yöneticilerinin inovasyon yeterlilikleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Erkiner, K. (2007). *Spora tarihsel bir bakış, spor hukuku dersleri*. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayını.
- Eskicioğlu, Y. (2003). *Gençlik ve spor il müdürlerinin verimliliğini etkileyen faktörlerin analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Funk, D., Lock, D., Karg, A. ve Pritchard, M. (2016). Sport consumer behavior research: Improving our game. *Journal Of Sport Management*, 30, 113–116.
- Gültekin, S. G. (2019). *Yükseköğretimde örgütsel körlük ve örgütsel sürdürülebilirlik arasındaki ilişkide örgütsel dayanıklılığın aracı yönü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Gümüş, S., Dayal, M., Gülnihal, H. ve Bilim, G. (2014). *İnovasyonu oluşturan işletmelerin yaşam döngüleri*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Güngör, N. B. (2019). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen profesyoneliğine olan etkisinde bilişsel esnekliğin aracılık rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

- Gürçay, G. (2019). *Yükseköğretimde örgütsel körlük ve örgütsel sürdürülebilirlik arasındaki ilişkide örgütsel dayanıklılığın aracı rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 19-28.
- Hammerschmidt, J., González-Serrano, M. H., Puumalainen, K. ve Calabuig, F. (2024) Spor girişimciliği: Spor yönetiminde yenilikçilik ve yaratıcılığın rolü. *Review of Managerial Science* 18, 3173–3202.
- Hauschildt, J. (2010). *Innovationsmanagement*. (5. Baskı). München: Franz Vahlen, GmbH <https://doi.org/10.1108/09696470710718366>
- İmamoğlu, A. F. (1992). İkininli yıllara doğru Türk sporu üzerine bazı gözlemler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 63-72
- Jordan, J. S., Fink, J. S. ve Pastore, D. L. (2002). Determining the dimensionality of the oji içinde *A Sport Setting*.
- Kanario, MC. (2017). *Influence of sports innovation on organizational performance: A case of football kenya federation*. Yayınlanmamış doktora tezi, Birleşik Devletler Uluslararası Üniversitesi, Afrika.
- Karaçam, S. ve Aydın, F. (2014). Ortaokul öğrencilerinin teknoloji kavramına ilişkin algılarının metafor analizi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(2), 545-572.
- Karadağ, T. F. (2018). *Türkiye'deki spor federasyonları çalışanlarının örgütsel öğrenme ve bireysel yenilikçilik profillerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karademir, T. ve Çoban, B. (2010). Sporun yönetsel yapısında örgütsel adalet kuramına bakış. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 48-62.
- Karataş, B. ve Akıncı, A. Y. (2022). Investigation of innovative perspectives on sports of licensed athletes in the infrastructure of clubs affiliated to the provincial directorate of youth and sports. *Indonesian Journal of Sport Management*, 2(1), 74-87.
- Kargı, B. (2024). *Spor kulüplerinde liderlik ve inovasyon*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ordu Üniversitesi, Ordu.
- Kartal, P. (2020). Bir hak olarak spor faaliyeti. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26(2), 537-570.

- Korkut, C. (2022). Dijital spor teknolojilerinin spor televizyonculuğunda kullanımı. *Ekev Akademi Dergisi*, (90), 79-92.
- Kracht, F. (2015). Event-marketing zur produkteinführung içinde *Der sportindustrie*, Bachelorarbeit: Hochschule Mittweida.
- Laverty, K. J. (2004). Managerial myopia or systemic short-termism? The importance of managerial systems in valuing the long term. *Management Decision*, 42(8), 949-962.
- Lefebvre, A., Zeimers, G., Helsen, K., Corthouts, J., Scheerder, J. ve Zintz, T. (2023). Better governance and sport innovation within sport organizations. *Journal of Global Sport Management*, 1-17.
- Leonard-Barton, D. (1992). Core capabilities and core rigidities. A paradox in managing new product development. *Strategic Management Journal*, 13, 111–25.
- Leonardi, P. M. (2011), Innovation blindness: Culture, frames, and crossboundary problem construction in the development of new technology concepts. *Organization Science*, 2(2), 34-369.
- Levinthal, D. A. ve March, J. G. (1993). The myopia of learning. *Strategic Management Journal*, 14, 95-112.
- Levitt, T. (1960.) Pazarlama miyopisi. *Harvard Business Review*, 38, 45-56.
- Mason, Robert M. (2005). *Avoiding epistemological myopia*. USA: Florida Eyalet Üniversitesi.
- Mayer, D. K., Landers-Ramos, R. Q. ve Beighle, A. (2016). A review of wearable technology in medicine. *Journal of Medical Systems*, 40(7), 174.
- Mcgrath, R. G. (2001). Exploratory learning, innovative capacity and managerial oversight. *Academy Of Management Journal*, 44, 118–31.
- Metin, S. N. ve Öcal, T. (2023). The effect of athlete personalities on innovation perceptions. *Journal of ROL Sport Sciences*, (1), 52-67.
- Mısırlıgil, H. ve Bayansaldüz, M. (2023). Teknolojinin spor performansı alanına etkisi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(2), 30-36.
- Ofner, T. (2015). Innovationsprozesse içinde *Sportorganisationen - eine empirische analyse im organisierten sport* magister der naturwissenschaften, Wien: Magisterarbeit Universität.
- Oslo Klavuzu. (2005). *Yenilik verilerinin toplanması ve uygulanması için ilkeler*. (3. Baskı). Ankara: Tübitak, OECD ve Eurostat Ortak Yayımları.
- Öcal, K. (2011). *Kâr gütmeyen spor kurumlarında çalışan performansının yordanması: Yönetim ve finans performansının rolü, inovasyon desteği ve bireysel*

- yaratıcılığın arabuluculuk rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Özateş, B. (2023). *Orta öğretimde görev yapmakta olan öğretmen görüşlerine göre örgütsel körlük üzerine karma bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Özenci, C. (2017). *Yönetim, liderlik ve değişim bağlamında, gençlik merkezi yöneticilerinin inovasyon yeterliklerinin ölçülmesi; bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Özgül, B. ve Mengi, B. T. (2018). İşletme körlüğü ve çözüm önerisi olarak güvenilir danışman iç denetim. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 18(54), 125-138.
- Özsarı, A. (2024). Kamu spor örgütlerinde insan kaynakları yönetim uygulamaları ve yenilikçi davranış ilişkisi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 22(1), 14-26.
- Pache, J. J. (1951). *La responsabilité civile en matière de sport*. Cenevre: Thèse Lausanne, 10.
- Papaioannou, A., Dimitropoulos, P., Koronios, K. ve Marinakos, K. (2024). Perceived financial performance in sport services firms: The role of HRM practices and innovation. içinde *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship* 12(1), 1-22. Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Philipp, H. (2008). *Open and closed innovation, springer science, business media, gabler verlag*.
- Potts, J. ve Ratten, V. (2016). Sports innovation: Introduction to the special section. *Innovation: Management, Policy ve Practice*, 18(3), 233-237.
- Ratten, V. (2016) Sport innovation management: towards a research agenda. *Innovation*, 18(3), 238-250.
- Rolfe, D. ve Dittmore, S. (2015). A bit of strategic innovation?: Bitcoin for sports ticket sales. *Case Studies In Sport Management*, 4(1), 132-137.
- Sato, H. (2012). Routine-based view of organizational learning and mechanisms of myopia. *Annals of Business Administrative Science*. 1(11), 45-54.
- Savrul, M. (2014). *İnovasyon ve teknoloji taşmalarına dayalı ekonomik büyüme*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Scott, W. R. ve Davis, G. F. (2007) *Organizasyonlar ve organizasyon. Rasyonel, doğal ve açık sistem perspektifleri*. (9. Baskı). Prentice-Hall: Englewood Cliffs, 35-39.

- Serrat, O. (2010). *Bridging organizational silos*. Washington, DC: Asian Development Bank. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/120>, 6 Ocak 2016.
- Seymen, A. O., Kılıç, T. ve Kinter, O. (2016). Kurumsal körlüğün (örgüt miyopisi) ayrıntılı kavramsal analizi ve ölçümü: Geliştirilen bir ölçek yardımıyla değerlendirme. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 1, 212-222.
- Sirkecioğlu, A. (2009). *Spor ve teknoloji*, Beden Eğitimi Bölümü ve İTÜ Spor Birliği Semineri.
- Sivrikaya, K., Demir, A. ve Fisek, T. (2018). Innovation in sports management and the role of users, open innovation and sport-based entrepreneurship. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management Volume*, 6(17), 09-14.
- Siyahtaş, A. ve Çavuşoğlu, S. B. (2024). Profesyonel futbol antrenörlerinin yenilikçi davranışlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 7(3), 105-122.
- Soydan, B. (2022). *Okullarda örgütsel yenileşmenin bir yordayıcısı olarak örgütsel körlük*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Söğütçü, T. (2021). *Beden eğitimi öğretmenlerinin inovasyon, duygusal zekâ ve yaşam boyu öğrenim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Çanakkale İli Örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Sönmez, T. ve Sunay, H. (2004). Ankara'daki ortaöğretim kurumlarında uygulanan beden eğitimi ve spor dersinin sorunlarına ilişkin bir inceleme. *Milli Eğitim Dergisi*, 162, 270-279.
- Söyük, S. (2007). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi ve istanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Şentürk, E. ve Özer, M. (2022). Sporda teknolojik gelişmeler. *Fenerbahçe Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 49-63.
- Şimşek, A. ve Devecioğlu, S. (2018) Spor endüstrisinde yeni teknolojilerin görünümü. *Uluslararası Beden Eğitimi Spor Rekreasyon ve Dans Dergisi*, 1(1), 20-36
- Tekin, Z. ve Karakuş, K. (2018). Gelenekselden akıllı üretime spor endüstrisi 4.0. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 2103-2117.
- Thomas, R. (1999). *Histoire du sport*, Editions PUF Que sais-je?. Paris, 12.

- Tjønndal, A. (2016). Sport, innovation and strategic management: A systematic literature review. *Brazilian Business Review*, 13, 38-56.
- Tjønndal, A. (2017). Sport innovation: Developing a typology. *European Journal for Sport and Society*, 14(4), 291-310
- Tjønndal, A. (2018). Sport innovation: Developing a typology. *European Journal for Sport and Society*, 15(1), 1-17.
- Top M. Z. (2011). *İlköğretim okul yöneticilerinin yenilik yönetimine ilişkin tutumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Topal A. (2021). *Öğretmenlerin liderlik tipleri ve inovasyonel yaklaşımlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Tosun T. G. ve Sevilmiş, A. (2019). Sporda inovasyon: Bir derleme çalışması. *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 39-46
- URL-1, <https://www.haberturk.com/ekonomi/teknoloji/haber/1253417-euro-2016da-6-yeni-teknoloji> EURO 2016 da 6 yeni teknoloji, 11.12.2024
- URL-2, <http://www.giyilebilirteknolojim.com/giyilebilir-teknoloji-nedir/> 11.12.2024
- URL-3, <https://www.forbes.com/sites/alexledsom/2024/08/19/2026-milan-cortina-winter-olympics-how-to-volunteer-or-get-tickets-now/>, 11.12.2024
- URL-4, <https://sportifyetenektaramasi.gsb.gov.tr/Sayfalar/4869/3429/program> hakkında.aspx, 11.12.2024
- URL-5, <https://gq.com.tr/saat/spor-yaparken-size-eslik-edecek-en-iyi-7-akilli-saat>, 12.12.2024
- URL-6, <https://tr.geekbuying.com/item/Xiaomi-Smart-Shoes-Mijia-Running-Shoes-377851.html>, 12.12.2024
- URL-7, <https://fintechtime.com/2016/06/visadan-nfc-destekli-odeme-yuzugu/>, 12.12.2024
- URL-8, <https://www.sabah.com.tr/teknokulis/dosyalar/2012/07/19/2012-londra-olimpiyatlarinda-5-yeni-teknoloji?paging=4>, 13.12.2024
- URL-9, https://tr.wikipedia.org/wiki/Kategori:T%C3%BCrk_y%C3%BCz%C3%BCc%C3%BCler, 13.12.2024
- URL-10, <https://arsiv.turkiyegazetesi.com.tr/spor/euro-2016da-gol-cizgisi-teknolojisi-kullanilacak-341061>, 13.12.2024
- URL-11, <https://www.donanimhaber.com/yari-otomatik-ofsayt-teknolojisi-nedir--150231>, 13.12.2024

- URL-12, <https://www.tmpk.org.tr/bildirimler/paris-2024-olimpik-ve-paralimpik-oyunlarinda-gonullu-olmak-ister-misiniz>, 13.12.2024
- URL-13, <https://www.nike.com/tr/nike-for-you>, 11.12.2024
- URL-14, <https://shop.olympics.com/en/milano-cortina-2026/t-35589049+z-9774796-1238555770>, 16.12.2024
- URL-15, <https://milanocortina2026.olympics.com/en/news/winter-games-week-2025-ready-set-go>, 16.12.2024
- URL-16, <https://www.statista.com/statistics/370560/worldwide-sports-market-revenue/>, 11.12.2024.
- Varol, İ. (2024). Spor yönetiminde inovasyon. *Spor Yönetimi ve Liderlik*, 93.
- Wheelwright, S. C. ve Clark, K. B. (1992), *Revolutionizing product development-quantum leaps in speed, efficiency, and quality*. New York: The Free Press.
- Yavuz, F. (2020). *Sağlık çalışanlarında örgütsel miyopi ve tükenmişlik sendromu ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldırım, F., Akıncı, A. Y. ve Kılıç, T. (2023). Uzak doğu sporları sporcularının inovatif bakış açılarının incelenmesi (Isparta örneği). *Yalvaç Akademi Dergisi*, 8(1), 166-178.
- Yıldız, N.O., 2023. Organizational innovation and creativity perception of public sports organization employees in Turkey. *Journal of ROL Sport Sciences*, (1), 990-1005.
- Yıldız, D. (1979). *Türk spor tarihi*. İstanbul: Ser Yayıncılık, 15-25.
- Yıldız, O. (2023). *Eski Türklerde spor kültürü*. Ankara: Atayurt Yayınevi, 5.
- Yıldız, O. (2024). Türklerin erken dönem spor gelenekleri üzerine. *Yeni Türkiye Dergisi*, 30, 137
- Yılmaz Ö. Z. ve Summak, M. (2016). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçiliklerinin incelenmesi. *International Journal Of Sport Culture And Science*, 2(1), 844-853.
- Yüce, A., Katırcı, H. ve Gökçe, S. (2017). Gelenekselden dijitale spor pazarlaması: Kavramsal bir çalışma. *International Journal Of Social Science*, 55(II), 543-556.
- Yüksel, A H, (2017). Örgütsel süreçlerde işlev bozukluğunun işlevsiz momentum ve abilene paradoksu ekseninde tahlili. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(3), 672.
- Zapf, W. (1994). *Modernisierung, wohlfahrtsentwicklung und transformation*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung WZB



EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcılar,

Bu çalışmanın amacı; Gümüşhane ilinde yer alan farklı branşlarda mücadele eden (Futbol, voleybol, hentbol, halk oyunları) Spor Kulüplerinin inovasyonel çalışma eğilimleri ve örgütsel körlük düzeyleri incelenecektir. Bu anketlerden elde edilen sonuçlar bilimsel bir çalışmada kullanılacaktır. Sizden istenilen bu ifadeleri okuduktan sonra kendinizi ve kulübünüzü değerlendirmeniz ve sizin için en uygun seçeneği işaretlemenizdir.

En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederim.

Büşra UYAR ŞAFAK
Gümüşhane Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Demografik Sorular

Cinsiyetiniz Nedir?

☐ Erkek ☐ Kadın

Yaşınız Nedir?

☐ 18-21 ☐ 22-26 ☐ 27-31 ☐ 32-36 ☐ 37- üstü

Eğitim Durumunuz Nedir?

☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Lisans Üstü

Branşınız Nedir?

☐ Futbol ☐ Voleybol ☐ Hentbol ☐ Halk Oyunları

Yapmış Olduğunuz Spor Yılı Nedir?

☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 Yıl Arası ☐ 4 yıldan fazla

Aile Gelir Durumunuz Nedir?

☐ Asgari Ücret ☐ Asgari ücretin 2 katı ☐ Asgari Ücretin 3 katı

Daha önce inovasyon kavramını duydunuz mu? (İnovasyon: elde olanı farklılaştırma, yenilik olarak tanımlanır.)

Ek 1. (Devamı)

☐ Evet ☐ Hayır

Kulübünüz sporda inovasyon ile ilgili eğitim/ proje veriyor mu?

☐ Evet ☐ Hayır

Kulübünüzün yeniliğe bakışını nasıl değerlendiriyorsunuz?

☐ Çok Düşük ☐ Düşük ☐ Orta ☐ Yüksek ☐ Çok Yüksek

Sporda yenilikçi bakış performansınızı nasıl etkiler?

☐ Çok Etkilidir ☐ Etkilidir ☐ Kararsızım ☐ Etkili Değildir ☐ Hiç Etkisi

Yoktur

Kulübünüzde inovasyondan sorumlu birim var mı?

☐ Evet ☐ Hayır (Frekans bakılacak)

Kulübünüzde fark ettiğiniz en son değişiklik nedir? Bu değişiklik ne zaman yapıldı?

.....
.....

Ek 2. Sporda İnovasyon Ölçek Formu

İnovasyon (yenilikçilik-yenilik) kavram olarak, hem bir süreci (yenilemeyi / yenilenmeyi) hem de bir sonucu (yeniliği) ifade eder. İnovasyon daha çok sıkıntıları giderme konusundan odaklanarak var olan bizi rahatsız eden sorunlara çözüm bulmakta olabilir. İnovasyon bir buluş değildir. Daha çok günümüzde var olan bir ürün, hizmeti ele alıp ürüne yeni etkin özellikler katıp yeniden insanlığın hizmetine sunmaktır. Bu aşamada önemli olan değişen yeni özelliğin etkin olmasıdır. Özgün bir özellik katmasıdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1-Kulübüm, yeni bir ürün geliştirmenin aksine, kendisine en uygun yenilikçi hizmet türlerini geliştirmeyi benimsemektedir.					
2 - Kulübüm sportif başarılarını arttırmak, kalitesini yükseltmek ve üye/taraftar memnuniyetini artırmak için yeni hizmetler sunar.					
3-Kulübüm üye ve taraftarlarına yeni program (online platformlar üzerinden) ve yenilikçi hizmetler sağlama düşüncesi ile sporu desteklemeye odaklanır.					
4 - Kulübüm, yeniliği teşvik etmek için organizasyon içi ağlarından (üyelerden ve/veya devletten) destek alır.					
5 - Kulübüm, daha çok insanın spora katılımını arttırmak amacı ile yenilikçi hizmetleri destekleyerek spor faaliyetlerin cazibesini artırır.					
6 - Kulübüm içinde ünlü bir liderin devam eden sürekli desteği kulübün yenilikçi başarısı için önemlidir.					
7 - Kulübümde, yerel ortaklarla (üyeler, sponsorlar vb.) sıkı işbirliği sportif inovasyonların etkinliğini ve hizmet kalitesini artırmak amacıyla kullanılır.					

Ek 2.(Devamı).

8 - Kulübüm, çalışanlarına yeni fırsatları keşfetmeleri veya mevcut ürün veya hizmetleri geliştirerek kulüp içinde veya dışında yeni gelişmeler yaratması için zaman ayırır.					
9 - Kulübüm, kulüp çalışanlarının yeniliğe olan bağlılıkları ve tutumları, yenilikçi bilginin geliştirilmesi ve bu bilgilerin uygulamaya konulmasında önemli olduğunu düşünmektedir.					
10 - Kulübümün yenilikçilik yeteneği, kulübün yenilikçiliği benimseme kapasitesi (yeni fikirlerinin değerini anlama ve bunları benimseme ve bunlardan faydalanma yeteneği) ile ilişkilidir.					
11 - Hizmet anlamında "yenilik", somut olmayan bir nitelikte olduğundan, aynı zamanda hem tüketimi hem de üretimi içerdiğinden dolayı değerlendirmesi zordur bir kavramdır.					
12 - Kulübüm taraftarlarına yenilikleri benimseterek mevcut taraftarlarını elinde tutmak için takım istatistikleri ve verilerine yönelik çalışma yapmakta zorluk çekmektedir.					
13 - Kulübüm, yeni taraftarlar elde etmek için web sitesi/sosyal medya hesapları vb. platformlarda yenilikçi uygulamalar geliştirme konusunda güçlük çekmektedir.					
14 - Kulübümün, "yenilikçiliği" sporun temel bir parçası olarak gören diğer işletmelerin ve tüketicilerin (üye/sponsor/taraftar vb.) beklentilerini karşılayabilmesi için değişmesi gerekir.					
15 - Kulübümde bazı acil değişikliklerin yapılmasına rağmen, "yenilikçi" süreçlerin kulübe entegre (bütünleşme) edilmesi zaman almaktadır.					
16 - Kulübümde "yenilikçi" uygulamaları hayata geçirmek isteyenlerle, organizasyonun mevcut durumunun korunmasını isteyenler arasında belirli çatışma mevcuttur.					

Ek 2. (Devamı).

17 - Kulübümde, teknolojik yeniliklerin sportif gelişim süreçlerini nasıl etkilediği konusunda bir araştırma yapılmadığı için yeniliklerin uygulanması zorlaşmaktadır.					
18 - Kulüp içerisinde spor ile ilgili teknolojik bir yeniliğin gelişim süreci, "geleneksel üretim" ile "yenilikçi üretim" arasındaki farkı anlamaya yönelik araştırmaların daha fazla yapılması gerekmektedir.					
19 - Sportif yenilikçi gelişmeler spor alanında bir değişime sebep olur ancak bu durum kulübümde ve kulübün yöneticilerinde fikir çatışmalarına yol açar.					
20 - Sportif yeniliklerin geliştirilmesindeki güçlük, tüketicilerinin (üye/taftar vb.) spora karşı sadakat ve duygusal bağlılıklarının diğer hizmet alanlarındaki tüketicilerinden daha farklı olmasından kaynaklanır.					
21 - Kulübüm, planlama ve öngörü içeren yeni fikirler geliştirmesini sağlayan bir inovasyon/yenilikçilik stratejisine sahiptir.					
22 - Kulübümün sportif inovasyonu/yenilikçiliği benimsemesi gerekli değildir ancak sportif inovasyon/yenilikçilik alanında yatırımlarda bulunarak buna karşılık vermektedir.					
23 - Kulübüm sportif alanda gerçekleştirebilecek eğilimlere karşı proaktif (uyum sağlayabilir) olmakla daha fazla ilgilendiği için "yeniliklere" açık bir kurumdur.					
24 - Kulübümün bir organizasyon olarak büyüklüğü, kaynak ve zaman sorunları nedeniyle yeniliğe odaklanma yeteneğini olumlu-olumsuz etkilememektedir.					
25 - Kulübüm, devam eden devlet desteği ve finansal gücünden dolayı inovatif/yenilikçi süreçlere yönelik riskler alır.					

Ek 2.(Devamı).

26 - Kulübüm kurum içinde gerçekleşen inovasyon/yenilikçilik oranını olumlu yönde etkileyen ileri görüşlü yöneticilere sahiptir.					
27 - Kulübümdeki yöneticilerin uzun süredir görevde olmalarının sağladığı motivasyon sayesinde kulübün inovasyon kapasitesi ve inovasyon performansının belirlenmesine yardımcı olur.					
28 - Kulübüm, inovatif/yenilikçi süreçleri, "özel mevzuat/yasal düzenlemeler" ve "teşvikler" sağlayan siyasi süreçlerin yardımıyla yönetir.					
29 - Kulübümdeki yöneticiler, yenilikçiliğin gelişmesi ve var olan uygulamalarla daha uyumlu çalışmasını sağlamak için "yeniliğin/inovasyonun" kulüp içinde benimsenip geliştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır.					
30 - Kulübüm "yenilikçi fikirleri" gelecekteki fırsatları ve/veya güçlükleri analiz edebilmekte kullandığı için kulübün sportif bilgiye/yeniliğe erişim yeteneği rakiplerle rekabet edebilme gücünün önemli bir parçasıdır.					

Ek 3. İşletme Körlüğü Ölçek Formu

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimle ilgili yenilikleri takip ederim					
2	Çevremdeki gelişmeler konusunda meraklıyım					
3	Kendi eksikliklerimi kolay fark ederim					
4	Başkalarının eleştirilerini dikkate alırım					
5	Bir şey yaparken her zaman daha önce kullandığım yöntemleri kullanırım					
6	Alışkanlıklarımdan kolay vazgeçebilirim					
7	Değişik çevre koşulları kolay adapte olurum					
8	Yaptığım meslek kendimi geliştirmek için uygundur					
9	Yaptığım meslek yeniliğe açıktır					
10	İşimde karşılaştığım problemleri çözerken farklı yöntemler ararım					
11	Yaptığım iş rutinleşmeye uygundur					
12	Mesleğim dinamiktir.					
13	Mesleğim rotasyona uygundur					
14	İş yerimizdeki birimler arasında etkileşim vardır					
15	İş yerimizde çalışanların fikirlerini paylaşacağı ortam sağlanmamıştır					
16	Kurum hakkında yapılan geri bildirimler değerlendirilir					
17	İş yerimizde, işler daima yeni yöntemlerle yapılır					
18	Yöneticilerim değişime açıktır					
19	Kurumumuzdaki kurallar esnektir					
20	Kurumumuzda çok az yenilik yapılır					
21	Bulunduğumuz sektörde çok hızlı değişiklikler olur					
22	Bulunduğumuz sektörde farklılıklar kabul görür					
23	Bulunduğumuz sektör katı disiplin ve kurallar içerir					
24	İşimin bulunduğu sektör dinamiktir					

ETİK KURUL KARARI



T.C.
GÜMÜŞHANE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU

Sayı : E-95674917-108.99-181984

Konu : Etik Kurul Onay

Sayın Doç. Dr. Yeşim BAYRAKDAROĞLU

"SPOR KULÜPLERİNDE İNOVASYONEL ÇALIŞMA EĞİLİMLERİ VE ÖRGÜTSEL KÖRLÜK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ" konulu etik kurul başvurunuz; Gümüşhane Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun **14/06/2023** tarih ve **2023/3** sayılı toplantısında görüşülmüş olup; projenin yürürlükteki mevzuata uygun olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Günay ÇAKIR
Kurul Başkanı

ÖZGEÇMİŞ

Büşra UYAR ŞAFAK, eğitim hayatında lise öğrenimini Sorgun İbni Sina Anadolu Lisesi'nden 2012 yılında mezun olarak tamamlamıştır. Aynı yıl Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü'nde lisan eğitimine başlamıştır. 2016 yılında Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni ünvanıyla mezun olmuştur. 2016 yılında Gümüşhane Gençlik Spor İl Müdürlüğü'ne bağlı Yarı Olimpik Kapalı Yüzme Havuzunda Cankurtaran olarak göreve başlamış olup Yüzme Antrenörü olarak görevini devam ettirmektedir. Yazar Yüksek Lisans eğitimine 2024 yılı itibariyle Gümüşhane Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda devam etmektedir.

Yazar, yüzme, badminton, vücut geliştirme ve fitness branşlarında 2. Kademe temel antrenör belgesi ve gümüş cankurtaran belgesine sahiptir. Ayrıca faal olarak futbol hakemliği yapmaktadır.

Yayınlar:

- Bayrakdaroğlu, Y., Tekin, G., Uyar Şafak, B. ve Eroğlu, S. (2023). Gençlik merkezi çalışanlarının dönüşümcü liderlik özelliklerinin yeşil inovasyon üzerindeki etkileri. *Spor Eğitim Dergisi*, 7(3), 198-209.
- Bayrakdaroğlu, Y., Öntürk, Y., Türker, Ü., Ayhan, M., Kaplan, M. ve Uyar Şafak, B. (2024). Futbol hakemlerinde mesleki memnuniyet ve örgütsel özdeşleşmenin analizi. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 315-326.