

## Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Dijital Liderlik Algılarının İncelenmesi (Isparta Örneği)

*Investigation of Digital Leadership Perceptions of Employees of Provincial Directorate of Youth Services and Sports (Isparta Case)*

### ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Isparta Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışanların dijital liderlik algı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Isparta Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan 380 kişi oluşturmuştur, örneklem gurubu ise evreni temsil edecek şekilde rastgele yöntemle seçilen 116 kişiden oluşmuştur. Verileri toplamak amacıyla araştırmacının geliştirdiği "Kişisel Bilgi Formu" ve alan yazında mevcut olan "Dijital Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Toplanan veriler Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 23.0 versiyonu ile analiz edilmiştir. Çalışmada, ikili karşılaştırmalarda bağımsız değişkenlerde t testi kullanılmış olup, ikiden fazla olan değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi ANOVA testi kullanılmıştır. Farklılığın ortaya konulabilmesi için LSD testi uygulanmıştır. Sonuç olarak Isparta Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışanların dijital liderlik algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Dijital liderlik algısının meslek grubu değişkenine göre farklılaşırken, yaş, cinsiyet, mesleki yaş, aktif spor yapma ve yöneticilik geçmişi olma değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun günümüzde sporda inovasyon kapsamında, dünyada tüm spor federasyonlarının ve spor kulüplerinin dijitalleşme sürecinde olmasından ve bu sürecinin de başarılı bir şekilde ilerlemesinin de dijital liderlerin olumlu ve artan etkisinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Gençlik ve Spor, Dijital Liderlik Algı

### ABSTRACT

The aim of this study is to examine the perception levels of digital leadership of employees in Isparta Provincial Directorate of Youth Services and Sports in terms of various variables. The population of the study consisted of 380 people working in Isparta Provincial Directorate of Youth Services and Sports, and the sample group consisted of 116 people randomly selected to represent the population. The "Personal Information Form" developed by the researcher and the "Digital Leadership Scale" available in the literature were used to collect the data. The collected data were analyzed with Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 23.0. In the study, t test was used for independent variables in pairwise comparisons, and one-way variance analysis ANOVA test was used for variables with more than two. LSD test was applied to reveal the difference. As a result, it was seen that the digital leadership perception levels of employees working in Isparta Provincial Directorate of Youth Services and Sports were high. While the perception of digital leadership differed according to the occupational group variable, it was determined that it did not differ according to the variables of age, gender, professional age, active sports practice and managerial background. It is thought that this situation is due to the fact that all sports federations and sports clubs in the world are in the process of digitalization within the scope of innovation in sports today, and that the successful progress of this process is due to the positive and increasing influence of digital leaders.

**Keywords:** Youth and Sports, Digital Leadership Perception

### GİRİŞ

Günümüzde teknolojik gelişmelerin yoğun olması, analog devrin yavaş yavaş sonlanması beraberinde dijitalleşme sürecini getirmiştir. Analogdan dijitalleşmeye geçiş sürecinin 20. yüzyılının sonlarında bilgisayarların ve yazılımların oluşturulup kullanılmaya başlaması bilgi çağına başlamasına yol açmıştır. Dünyadaki hemen hemen tüm insanlar dijital çağ teknolojisiyle birlikte yoğun ve ani bir etki yaşamışlardır (Benson, 2018). Dijitalleşme birçok konuda yarar sağlasa da iş gücü pazarı, beceri setleri ve eşitsizlik oluşturabilecek muhtemel etkileri, düzenleme ve yeni bir alt yapıya ihtiyaç duyulması gibi nedenlerden dolayı birçok fikir tartışmasına yol açmaktadır. Böylesine bir dijital çağda karlı çıkmanın yolu şüphesiz ki bu dijital dönüşüme ayak uydurmaktan geçmektedir. Nitekim bu çağda bu dönüşümden kaçmanın bir yolu yoktur (Arslanhan Memiş, 2018). Örgütler dijitalleşme ile faaliyet şekillerinde değişiklikler yapmaya başlasalar bile hiçbir örgüt sadece dijitalleşme ile dönüşmemiştir. Bahsi geçen değişime ve dönüşümün başarılı bir şekilde gerçekleşebilmesi liderlerinin ve onların dijitalleşme ile ilgili bilgi, birikim ve görüşleriyle ilgili olduğu ifade edilmiştir (Özmen vd., 2020).

**Fahriye Esra Başyigit Gönendi<sup>1</sup>**

### How to Cite This Article

Başyigit Gönendi, F. E. (2024). "Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanlarının Dijital Liderlik Algılarının İncelenmesi (Isparta Örneği)" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:10, Issue:5; pp:766-772. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11371712>

Arrival: 24 March 2024

Published: 28 May 2024

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup>Araştırma Görevlisi., Süleyman Demirel Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Isparta, Türkiye. ORCID: 0000-0002-2075-1157

Şimşeker & Ünsar (2008)'e göre yöneticiler geçmişlerindeki teknik tecrübelerine ve yerel başarılarına güvenebilirler, fakat küresel şartların gerektirdiği liderlik söz konusu olduğunda bu çok daha farklı bir durum teşkil eder. Literatürde liderlik; en basit tanımıyla bir amacın başarılması için bir grup insanı etkileme becerisi olarak ifade edilmiştir (Akdemir, Konakay & Demirkaya, 2014). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere, liderlerin örgüt içinde değişim ve dönüşüm süreçlerinde kilit rol oynadığı ve insanları etkileri altına alabildikleri yorumuna ulaşılabilmektedir. Dijital liderlik ise; internetin varlığında kendi amaçlarına ulaşmak için dijital araçların, kişiselleştirilmiş mobil cihazların ve teknolojinin kullanımını içeren liderliktir (Sheninger, 2014). Literatürde; eğitim, işletme, sanayi, ekonomi gibi alanlarda dijital liderlik konusunun çalışıldığı görülmektedir (Öz, 2020; Abbasov & Tolay, 2021; Telli, 2022; Vural vd., 2023; Özmen vd., 2022; Örucü & Hasırcı, 2024). Ancak spor bilimleri alanında herhangi bir örneklem grubunun dijital liderlik algılarını inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın spor bilimleri alanında ilk çalışma olması ve alana katkı sunması açısından önem arz etmektedir. Sunulan bu çalışmada; Isparta Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışanların dijital liderlik algı düzeylerinin çeşitli değişkenler bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır.

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. "Genel tarama modeli çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir" (Karasar, 1994).

### Gönüllü Guruplarının Oluşturulması

Araştırmanın evrenini Isparta Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde görev yapan 380 kişi oluşturmuştur, örneklem gurubu ise evreni temsil edecek şekilde rastgele yöntemle seçilen 116 kişiden oluşmuştur.

**Tablo 1:** Katılımcıların Betimsel Özellikleri

Değişkenler	Gruplar	N	%
Yaş	22 – 25	24	20,7
	26 ve üzeri	92	79,3
Cinsiyet	Erkek	64	55,2
	Kadın	52	44,8
Meslek Grubu	Antrenör	40	34,5
	Memur	76	65,5
Mesleki Yaş	1- 4 yıl	43	37,1
	5 -9 yıl	36	31,0
	10 yıl ve üzeri	37	31,9
Aktif Spor Yapma	Evet	55	47,4
	Hayır	61	52,6
Yöneticilik Geçmişi	Evet	35	30,2
	Hayır	81	69,8
<b>Toplam</b>		<b>116</b>	<b>100</b>

Katılımcıların yaş değişkenine göre %20,7'si 22-25, %79,3'ü 26 ve üzeri, cinsiyet değişkenine göre %55,2'si erkek, %44,8'i kadın, meslek grubu değişkenine göre %34,5'i antrenör, %65,5'i memur, mesleki yaş değişkenine göre %37,1'i 1-4, %31'i 5-9 ve %31,9'u 10 yıl ve üzeri, aktif spor yapma değişkenine göre %47,4'ü evet, %52,6'sı hayır, yöneticilik geçmişi değişkenine göre ise %30,2'si evet, %69,8'i hayır olarak tespit edilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Verileri toplamak amacıyla araştırmacının geliştirdiği "Kişisel Bilgi Formu" ve alan yazında mevcut olan "Dijital Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır.

### Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formuyla katılımcıların; yaş, cinsiyet, meslek grubu, meslek yılı, aktif spor yapma durumu, yöneticilik yapma durumu gibi bilgilerine ulaşmak amacıyla sorular bulunmaktadır.

### Dijital Liderlik Ölçeği

Araştırmada Claassen vd. (2021) tarafından geliştirilen ve Bilginoğlu & Yozgat (2023) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Dijital Liderlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek 8 maddeden oluşan 6'lı likert (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 6= Kesinlikle Katılıyorum) biçimindedir. Ölçekte herhangi bir alt başlık ve olumsuz ifade bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek minimum puan 8, maksimum puan ise 48'dir. Ölçekte ters puanlanan bir madde

bulunmamaktadır. Ölçeğin orijinal formu için Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .88 olarak belirtilmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .925 olduğu görülmüştür.

### Verilerin İstatistiksel Analizi

Toplanan veriler Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 23.0 versiyonu ile analiz edilmiştir. Veri analizine geçilmeden önce eksik veya hatalı cevapların olup olmadığı kontrol edilmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlara ve çarpıklık-basıklık değerlerine bakılmıştır. Kolmogorov-Smirnov testi sonucu  $p < 0,05$  olduğu için verilerin normal dağılmadığı bulgulanmıştır (Büyüköztürk, 2019; Tabachnick & Fidell, 2013). Ancak normal dağılım eğrileri incelendiğinde normallikten aşırı sapma olmadığı ve  $\pm 1$  aralığında olduğu görülmektedir (Tablo 2). Alan yazında George & Mallery (2016) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ideal olarak  $\pm 1$  aralığında olduğunu belirtmişlerdir. Bu bilgi ışığında çalışma verilerinin normal dağılım gösterdiği yorumuna ulaşılmaktadır. Verilerin değerlendirilmesinde betimleyici istatistiki yöntem olarak sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Çalışmada, ikili karşılaştırmalarda bağımsız değişkenlerde t testi kullanılmış olup, ikiden fazla olan değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi ANOVA testi kullanılmıştır. Farklılığın ortaya konulabilmesi için LSD testi uygulanmıştır.

### BULGULAR

**Tablo 2:** Katılımcıların Ölçekten Elde Ettikleri Toplam Puanlarının Betimsel Özellikleri

	n	Min	Max	X±SS	Skewness	Kurtosis	p
<b>Ölçek Toplam Puanı</b>	116	8,00	48,00	33,12±9,06	-,917	,016	,000

Katılımcıların dijital liderlik ölçeği toplam skorlarının 33,12±9,06 olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 3:** Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Dijital Liderlik Algıları

	Yaş	n	X±SS	F	p
<b>Dijital Liderlik</b>	22-25	24	32,58±8,42	,072	,746
<b>Toplam Puanı</b>	26 ve üzeri	92	33,26±9,25		

Katılımcıların dijital liderlik algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 4:** Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Dijital Liderlik Algıları

	Cinsiyet	n	X±SS	F	p
<b>Dijital Liderlik</b>	Erkek	64	33,03±8,88	1.117	,907
<b>Toplam Puanı</b>	Kadın	52	33,23±9,36		

Katılımcıların dijital liderlik algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 5:** Katılımcıların Meslek Grubu Değişkenine Göre Dijital Liderlik Algıları

	Meslek Grubu	n	X±SS	F	p
<b>Dijital Liderlik</b>	Antrenör	40	30,22±10,36	7,891	,012*
<b>Toplam Puanı</b>	Memur	76	34,64±7,94		

Katılımcıların dijital liderlik algılarının meslek grubu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaştığı ve bu farklılığın memur olarak çalışanlar yönünde olduğu tespit edilmiştir ( $p < 0,05$ ).

**Tablo 6:** Katılımcıların Mesleki Yaş Değişkenine Göre Dijital Liderlik Algıları

	Mesleki Yaş	n	X±Ss	F	p	Fark
<b>Dijital Liderlik</b>	1- 4 yıl	43	34,74±7,53	1,704	,187	-
<b>Liderlik</b>	5 -9 yıl	36	31,00±9,79			
<b>Toplam Puanı</b>	10 yıl ve üzeri	37	33,29±9,75			

Katılımcıların dijital liderlik algılarının mesleki yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p > 0,05$ ).

**Tablo 7:** Katılımcıların Aktif Spor Yapma Değişkenine Göre Dijital Liderlik Algıları

	Aktif Spor Yapma	n	X±Ss	F	p
<b>Dijital Liderlik</b>	Evet	55	32,87±10,07	3,361	,781
<b>Toplam Puanı</b>	Hayır	61	33,34±8,11		

Katılımcıların dijital liderlik algılarının aktif spor yapma değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı tespit edilmemiştir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 8:** Katılımcıların Yöneticilik Geçmişi Değişkenine Göre Dijital Liderlik Algıları

	Yöneticilik Geçmişi	n	X±Ss	F	p
Dijital Liderlik	Evet	35	35,20±9,89	,000	,104
Toplam Puanı	Hayır	81	32,22±8,58		

Katılımcıların dijital liderlik algılarının yöneticilik geçmişi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşmadığı tespit edilmiştir ( $p>0.05$ ).

## TARİŞMA VE SONUÇ

Günümüzde tüm örgüt ve organizasyonlardan, yalnız rekabet için değil, sürekli iyiler arasında yer alarak saygınlığını korumak için paydaşlarının ihtiyaçlarını karşılamaları beklenmektedir. Ancak öngörülemez olaylar dezavantajlı durumlara sebep olabilmektedir. Bu durumlarla başa çıkabilmek için liderlerin yönetim stratejilerinde farklı becerilere sahip olması gerekmektedir. Paydaşların ihtiyaçlarının karşılanması, çalışanların motivasyonu, gelişmelerin takip edilmesi günümüz liderlerinin öncelikleri arasında yer alırken, liderlik tarzları arasında dijital liderlik, inovasyon bir parçası olarak girişimci bir zihniyet geliştirmiştir (Tanniru vd., 2018). Bu nedenle, liderlerin inovatif yönü rekabet gücü sağladığından, tamamen dijitalleşmiş bir lider olabilmek için yetkinlik gerekli bir özelliktir (Fan, 2006). Liderlerin, çalışanlarının güncel gelişmelere uyumunu sağlayabilmeleri için, teknolojiyle uyumlu olması gerekmektedir. Çünkü dijital yönelimli liderlerin küresel rekabette ayakta kalabilmek ve rekabet edebilmek için dijitalleşmeyi, dijital gelişmeleri yakından takip etmeleri ve hızla uygulamaları beklenmektedir. Dijital becerilere sahip liderler çalışanları destekleyip motive ederek inovatif çalışma davranışları sergilemelerine yardımcı olmaktadır.

Sunulan bu çalışmada, katılımcıların dijital liderlik algıları toplam puan ortalamalarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatürde, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışanların dijital liderlik algı düzeylerini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmazken, eğitim kurumlarında çalışan değişik örneklem guruplarının dijital liderlik toplam puanlarının (A'mar & Eleyan, 2022; Gürsel, 2020) yüksek, teknoloji liderlik düzeylerinin (Irmak, 2015; Töre & Kırloğlu, 2022) orta, teknoloji kullanımı (Turan, 2002; Ayar & Aydın Güngör, 2022) ve teknoloji liderliği (Banoğlu, 2012) konularında ise yetersiz düzeyde olduklarını rapor eden çalışmalara rastlanılmıştır. Bu durumun dijital dönüşüm ve değişim sürecinin Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışanları açısından oldukça önem arz etmesinden ve bu sürecin kurum tarafından çalışanlara sağladığı imkân ve kolaylıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların dijital liderlik algılarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık olmamasına rağmen 26 yaş ve üzeri çalışanların daha yüksek düzeyde dijital liderlik algısına sahip olduğu görülmüştür. Literatürde Vural vd. (2023), öğretmenlerin dijital liderlik algılarının yaşa göre farklılaştığını ve bu farklılığın 46 yaş ve üzerinde olan öğretmenler yönünde olduğunu tespit etmişlerdir. Bu durum, her ne kadar dijitalleşme sürecinde yaş faktörünün önemli olduğunu gösterse de sunulan bu çalışmada elde edilen bulgunun Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışanlara dijital dönüşüm ve değişim sürecinde verilen hizmet içi eğitim vb. gibi faaliyetlerle yaş faktörünün etkisini ortadan kaldırmış olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların dijital liderlik algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık olmamasına rağmen kadın çalışanların daha yüksek düzeyde dijital liderlik algısına sahip olduğu görülmüştür. Literatürde çeşitli örneklem guruplarının dijital liderlik algılarının (Dedeoğlu, 2023; Vural vd. 2023) ve teknolojik liderliklerinin (Düzgün, 2022) cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığını tespit eden çalışmalar mevcut iken, Bakalhan, (2024) ise okul müdürlerinin dijital liderlik algılarının erkek müdürler yönünde farklılaştığını rapor etmiştir. Bu durumun gelişen ve değişen dünyada kadın çalışanların dijital dönüşüm ve değişim sürecinde daha fazla görev alma isteklerinde ve kendilerini daha yetkin görmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların dijital liderlik algılarının meslek grubu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaştığı ve bu farklılığın memur olarak çalışanlar yönünde olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgunun aksine, Parlak & Çetin (2023) çalışmalarında klasik anlayışa sahip memurların geleneksel yöntemlerde ısrarcı olması ve yeniliğe direnmesinin dijitalleşmenin önündeki önemli engellerden birisini oluşturduğunu ifade etmiştir. Sunulan bu çalışmada, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışan memur gurubunun masa başı işte çalışması ve evrak işleriyle uğraşmasından dolayı antrenörlere oranla, dijitalleşmeye geçiş sürecinde daha şanslı olmaları ve dijital teknolojiler sayesinde işlerini daha kolay yapabilmelerinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Katılımcıların dijital liderlik algılarının mesleki yaş değişkenine göre istatistiksel herhangi bir farklılık olmamasına rağmen en yüksek dijital liderlik algısının 1-4 yıl olan çalışanlar yönünde olduğu tespit edilmiştir. Literatürde Adalı



(2023) Kobilerin dijital liderlik algılarının görev süresi bağlamında bir farklılaşmadığını belirtirken, Bakalhan, (2024) ise okul müdürlerinin mesleki kariyer değişkenine göre dijital liderlik algılarının farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Sunulan bu çalışmada, meslek yaşı 1-4 olan katılımcıların daha yüksek dijital liderlik algısına sahip olmalarını güncel dijital program ve uygulamalara olan yatkınlıkları sayesinde, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde dijital dönüşüm ve değişim sürecinde kullanılan programlara daha kolay uyum sağlamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların dijital liderlik algılarının aktif spor yapma değişkenine göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık olmamasına rağmen, aktif spor yapmayan çalışanların daha yüksek düzeyde dijital liderlik algısına sahip olduğu görülmüştür. Araştırmacı tarafından yapılan literatür taramasında herhangi bir örneklem gurubunda aktif spor yapma durumuna göre dijital liderlik algılarını inceleyen hiçbir çalışma bulunamamıştır. Dijital liderler devamlı olarak mevcut programları, stratejileri ve kaynakları iyileştirmek için yeni fırsat arayışında olmalıdırlar. Dijital yeterlilik düzeyinin dijital liderler için önemli bir olgu olması nedeniyle, bir dijital liderin yeterlilik seviyesi de yüksek olmalıdır. Başka bir deyişle dijital liderler, dijital yeterlilik bakımından rakiplerinden daha yetkin olmalıdır (Dolgun, 2022). Sunulan bu çalışmada, aktif olarak spor yapmayan çalışanların dijital liderlik algılarının yüksek olmasının çalışmaya katılan bireylerin aktif olarak spora zaman ayırmadıkları için, dijital ortamlara daha fazla zaman ayırmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların dijital liderlik algılarının yöneticilik geçmişi değişkenine göre istatistiksel olarak herhangi bir farklılık olmamasına rağmen yöneticilik geçmişi olan çalışanların daha yüksek düzeyde dijital liderlik algısına sahip olduğu görülmüştür. Düzgün (2022), okul yöneticilerinin unvanlarına göre dijital liderlikleri algılarının farklılaşmadığını rapor ederken, Vural vd. (2023) ise dijital liderlik algısının başöğretmenler yönünde bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Bir diğer çalışmada Şahin vd. (2020), katılımcı yöneticilerin dijital yeterliklerinin düşük olduğunu, Yorulmaz & Patruna (2021) ise yöneticilerinin çoğunluğunun dijitalleşmeye temkinli yaklaştığını rapor etmiştir. Örgütler, dijital dönüşüm sürecini etkili bir şekilde yönetebilirse, etraflarındaki bütün unsurlar bu süreçten etkilense bile, alışlagelmiş iş yapma şekillerini yeni ve üstün özellikleri olanlarla değiştirerek paydaşların hoşnutluğunu fazlalastırabileceklerdir. Çünkü dijitalleşme süreklilik arz eden bir girişimdir (Artüz, 2020). Örgütlerin bu konuda önceliği dönüşümün uygulanacağı stratejiyi saptamak ve yapacağı planlamalar istikametinde harekete geçmektir. Sunulan bu çalışmada, yöneticilik geçmişi olan çalışanların dijital liderlik algılarının yüksek olmasının, geçmiş tecrübelerine dayanarak ihtiyaç duyulan dönüşüm ve uygulanacak stratejiyi belirleme ve doğru planlama konusunda tecrübeli olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak Isparta Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü'nde çalışanların dijital liderlik algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Dijital liderlik algısının meslek grubu değişkenine göre farklılaşırken, yaş, cinsiyet, mesleki yaş, aktif spor yapma ve yöneticilik geçmişi olma değişkenine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durumun günümüzde sporda inovasyon kapsamında, dünyada tüm spor federasyonlarının ve spor kulüplerinin dijitalleşme sürecinde olmasından ve bu sürecinin de başarılı bir şekilde ilerlemesinin de dijital liderlerin olumlu ve artan etkisinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

## ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- ✓ Gençlik spor çalışanlarına sistemli bir dijital liderlik eğitimi ve öğretimi sağlanabilir.
- ✓ Çalışanlar kendilerini yeniliğe ve değişime açık, öğrenen bireyler olarak yetiştirebilmeleri için seminer ve atölyelere katılabilir, akademisyenlerden destek alabilirler.
- ✓ Gelecekte yapılacak çalışmalarda spor uzmanlarının da görüşlerine başvurulabilir.

## KAYNAKÇA

Abbasov, A. & Tolay, E. (2021). "Dijital Liderliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi- Azerbaycan'da Endüstri 4.0 Teknolojilerini Uygulayan Bir Firmada Araştırma", İzmir Yönetim Dergisi, 2(1):59-74.

Adalı, M. (2023). "Dijital Liderliğin Örgütsel Yapı ve Ağlarına Etkisi Üzerine ATO'ya Kayıtlı KOBİ'lerde Araştırma", Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Akdemir, A., Konakay, G. & Demirkaya, H. (2014). "Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzı beklentilerinin araştırılması", Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(2):11-42.

A'mar, F. & Eleyan, D. (2022). "Effect of Principal's Technology Leadership on Teacher's Technology Integration", International Journal of Instruction, 15(1):781-798.

- Arslanhan Memiş, S. (2018). “Dijitalleşmenin Ekonomik Boyutu”. (Ed. Halil Aksu), Dijitopya: Dijital dönüşüm yolculuk rehberi. Pusula Yayıncılık, İstanbul.
- Artüz, S. D. (2020). “Dijital Liderlik Uygulaması ile Öğrenen Örgüt İlişkinin Bireysel Performansa Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayar, A. & Aydın Güngör, T. (2022). “Uzaktan Eğitim Sürecinde Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Yeterliliklerinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi”, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(3):312-340.
- Bakalhan, H. (2024). “Okul Müdürlerinin Dijital Liderlik Düzeyleri ile Öğretmenlerin Performansları Arasındaki İlişki”, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Banoğlu, K. (2012). “Eğitim Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Yeterlilikleri Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması”, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13(3):43-65.
- Benson, L. E. (2018). “Leadership Skills in The Digital Age: Implications For University Business Schools”, Journal of Eastern European and Central Asian Research, 5(2):80- 89.
- Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2023). “The Validity and reliability of the Measure for Digital Leadership: Turkish Form”. (Ed. Pelin Vardarlı), Multidimensional and Strategic Outlook in Digital Business Transformation, ss. 53-67, Springer.
- Büyüköztürk, Ş. (2019). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Claassen, K.; dos Anjos, D. R.; Kettschau, J. & Broding, H. C. (2021). “How To Evaluate Digital Leadership: A Cross-Sectional Study”, Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 16(44):1-8.
- Dedeoğlu, İ. (2023). “Dijital Liderlik ve Örgütsel Zekanın Dijital Örgütsel Dönüşüm Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Dolgun, O.C. (2022). “Sporda Dijital Liderlik”. (Ed. Ayşe Demir), Spora Akademik Dokunuşlar, ss. 119 -133 Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- Düzgün S. (2022). “Okul Yöneticilerinin Teknolojik Liderlik Öz Yeterlilikleri ile Uzaktan Eğitime Yönelik Görüşlerinin İlişkisi”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 42(2):1243-1274.
- Fan, P. (2006), “Catching Up Through Developing Innovation Capability: Evidence From China’s Telecommunication Industry”, Technovation, 26(3):359-368.
- George, D. & Mallery, P. (2016). IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference, Routledge, New York.
- Gürsel, R.S. (2020). “Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Yeterlilikleri ile Medya ve Teknoloji Kullanımı ve Tutumları Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Irmak, M. (2015). “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin, Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Düzeylerine İlişkin Algıları”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Karasar, N. (1994). Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler, 3 A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., Ankara.
- Örücü, E. & Hasırcı, I. (2024). “Dijital Liderlik ve Kapsayıcı Liderliğin Çalışanların Dijital Yetenekleri Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(1):136-151.
- Öz, Ö. (2020). “Dijital Liderlik: Dijital Dünyada Okul Lideri Olmak”, Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama, 3(1):45-57.
- Özmen, Ö. N.; Eriş, E. & Özer, P. (2020). “Dijital Liderlik Çalışmalarına Bir Bakış”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(1):57-69.
- Özmen, Ö.; Eriş, E. D. & Özer, P. (2022). “Dijital Dönüşüm ve Liderlik: Sanayi Sektöründe Bir İnceleme”, Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(Kongre Özel Sayısı):206-231.
- Parlak, B. & Çetin, M. Ş. (2023). “Bir İmkân Olarak Dijitalleşme ve Dijital Belediyecilik: Muş Belediyesi Örneği”, TESAM Akademi Dergisi, 10(2):591-610.

- Sheninger, E. (2014). "Pillars of Digital Leadership", International Center for Leadership in Education. Ekim 2020.
- Şahin, Ç. Ç.; Yılmaz, F. G. & Naillioğlu, M. (2020). "Bilim ve Sanat Merkezi Yönetici ve Öğretmenlerinin Bilişim ve Dijitalleşme Konularına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi", Journal of Continuous Vocational Education and Training, 3(1):22-37.
- Şimşeker, M. & Ünsar, S. (2008). "Küreselleşme Süreci ve Liderlik", Journal of Yaşar University, 3 (9):1029-1045.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). Using Multivariate Statistics, Pearson. Boston.
- Tanniru, M.; Khuntia, J. & Weiner, J. (2018), "Hospital Leadership in Support of Digital Transformation", Pacific Asia Journal of the Association for Information Systems, 10(3):1-24.
- Telli, E. (2022). "İşletmelerin Dijital Dönüşüm Yolculuğunda Liderlik: Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlikten Dijital Liderliğe", Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(3):307-318.
- Töre, E. & Kırılıoğlu, İ. (2022). "Okul Müdürlerinin Teknolojik Liderlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 11(4):2205-2221.
- Turan, S. (2002). "Teknolojinin Okul Yönetiminde Etkin Kullanımında Eğitim Yöneticisinin Rolü", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 8(2):271-281.
- Vural, M.; Koç, T.; Geçal, R.; Erol, A.; Çetinel, A. & Kızıllöz, N. (2023). "Öğretmenlerin Dijital Liderlik Algıları", International Journal of Social and Humanities Sciences Research, 10(97):1586-1598.
- Yorulmaz, M. & Patruna, E. (2021). "Liman İşletmelerinde Dijitalleşmeden Beklentiler ve Yöneticilerin Bakış Açısı", International Journal of Management and Administration, 5(9):118-131.