

SPOR YÖNETİCİLERİNİN LİDERLİK BOYUTLARININ ARAŞTIRILMASI*(Ege Bölgesi Örneği)***Zeynep GÖKÇE**

Celal Bayar Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Y.O
zeynep.gokce@bayar.edu.tr

İbrahim ÇAM

Celal Bayar Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Y.O
ibrahimcamcbu@hotmail.com

İlknur YAZICILAR

Beden Eğitimi Öğretmeni
ilknur.yazicilar@yahoo.com

ÖZET

Araştırmanın amacı; spor yönetiminin farklı boyutlarında yer alan spor yöneticilerinin liderlik boyutlarını belirlemektir. Spor yöneticilerinin liderlik özelliklerine etkisi olabileceği düşünülen; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, aylık gelir düzeyi, şu anki görevinden önce üst düzey yönetici olarak görev yapıp yapmadığı, görev yılı süreleri, kulüp yöneticilerinin görevlerinin dışındaki meslekleri ve Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan spor yöneticilerinin idareci olarak görev yapma sürelerine ilişkin değişkenler ele alınmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu, Ege Bölgesi' ndeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde yönetici pozisyonunda görev yapan, İl Müdürleri, Şube Müdürleri ve Şefler ile , yine Ege Bölgesi' nde ki Spor Kulüplerinde spor yöneticisi olarak görev yapan Yönetim Kurulu Üyeleri oluşturmaktadır. Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan 107 ve Spor Kulüplerinde görev yapan 54 spor yöneticisi olmak üzere 161 yöneticiye uygulanmıştır.

Bu çalışmada, spor yöneticilerine uygulanan ölçek, Edwin A. Fleishman tarafından 1960'da geliştirilen SRA (Scientific Research Associates) tarafından yayımlanan Liderlik Görüş Anketidir. Balcı (1997) Türkçe'ye uyarlayıp, geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı, Türkçe Liderlik Görüş Anketi ya da Liderlik Görüş Anketinin Türkçe Versiyonudur. Kullanılan bu ölçeğin dışında, spor yöneticilerine "Kişisel Bilgi Formu" uygulanmıştır.

Elde edilen verilerin analizi, SPSS 11.0 istatistik paket programı kullanılarak elde edilmiştir. Değerlendirme t testi ve Pearson Korelasyon analizi kullanılarak yapılmıştır. Spor yöneticilerinin liderlik boyutları arasında istatistiksel olarak 0.05 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Spor yöneticilerinin liderlik boyutları ve diğer bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığında; yaş, görev yılı süreleri, Gençlik ve Spor İl Müdürlükler' inde idareci olarak görev yapma süreleri arasında anlamlı ilişkiler bulunurken ($p < 0.05$), cinsiyet, öğrenim durumları, gelir düzeyleri ve kulüp yöneticilerinin başka bir mesleğe sahip olmaları arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır ($p > 0.05$).

Anahtar Kelimeler: Yönetim, Spor Yönetimi, Yönetici, Spor Yöneticisi, Liderlik.

INVESTIGATING THE LEADERSHIP DIMENSIONS OF SPORT OF SPORT MANAGERS'

(Example Of Aegean Zone)

SUMMARY

Purpose of the research is to determine the leadership investigating of the sports managers who are in different dimensions of sports management.

The variables that are considered in the framework of this general purpose are; gender, age, education level, income level, working as a sports manager or not, years of working, other jobs of the club managers except their own jobs, time period of working as sports managers of the leaders that have jobs in Youth and Sports Management of City in the research.

Sampling groups of this research are; the people who are working as managers in Youth and Sports Management of City, city managers, branch managers, chiefs, and the members of board of directors who are sports managers in the sports clubs in Aegean Region. Our questionnaire was applied to 161 people in total which includes; 107 sports managers working at the Youth and Sports Management of the cities of; İzmir, Manisa, Afyon, Uşak, Muğla, Aydın, Kütahya and Denizli, and 54 sports club managers working at Karşıyaka Sports Club, İzmir Büyükşehir Belediye Sports Club, Uşak Sports Club, Afyon Sports Club, Aydın Sports Club, Kütahya Sports Club, Muğla Sports Club.

The scale that was applied to the sports managers in this research is "The Questionnaire of Leadership View" which was developed by Edwin A. Fleishman in 1960 and published by SRA (Scientific Research Associates). Balcı (1997) which was applied for validity and reliability studies, is the Turkish version of the Questionnaire of Leadership View. In addition to this scale which was used to sports managers, personal information form was used.

The analysis of data which was obtained was acquired by using the package program of SPSS 11.0. The evaluation was done by using the analysis of t test and Pearson correlation.

At the end of the research it was detected that, there was no coherent relation among the leadership dimensions of the sports managers at the level of 0,05 statistically

As we consider the relationships between the leadership dimensions of the sports managers and the other independent variables, the coherent relationship was found ($p < 0,05$) among age, years of working, years of working as administrators in Youth and Sports Management of City, whereas there was no coherent relationship ($p > 0,05$) among gender, education level, income level, working at higher levels and club managers' having other jobs.

Key words: Management, Sports Management, Manager, Sports Manager, Leadership.

GİRİŞ

Grup üyelerinin gruba dâhil olduklarını hissetmeleri, belirli karşılıklı rollere, statülere, değer hükümlerine sahip olmaları ve özelliklerinin farkında olarak karşılıklı ilişki içinde bulunmaları gerekmektedir (ERKAL,1998). Örgüt, sosyal bir varlık ve sosyal bir sistem olduğu savunularak ‘kişilerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçları, başkaları ile bir araya gelerek, grup halinde gayret, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek gerçekleştirmeyi sağlayan bir iş bölümü ve koordinasyon sistemi olarak tanımlanır (ESKİCİOĞLU ve Ark, 2004). Her toplumun ve kurumun yönetilmeye gereksinimi vardır. Her kurumda mutlaka birinin, o kurumun yönetimini üstlenmesi; amaç, politika, ilke ve hedef belirlemesi, yönetsel kararlar vermesi ve örgüt içinde birimler ve çalışanlar arasında ahenk ve işbirliğini temin etmesi gereklidir. Bir örgütte yönetimin gerekliliği, yöneticiliği ve liderliği gerektirir (ESKİCİOĞLU ve Ark, 2004). Sosyologların çoğuna göre liderlik, kişisel otoritenin sosyal grupları etkilemek amacı ile kullanılmasıdır. Lider kişisel otoritesini, diğer kişiler aracılığı ile, çeşitli amaçları gerçekleştirmek için kullanır; koordinasyon, denetleme, yöneltme, başkalarının güçlerini harekete geçirme gibi. Lider genellikle, zorlayıcı yolları kullanmaz (DÖNMEZER, 1994).Örgütler amaçlarını gerçekleştirirken bireylerin bu amaca ulaşmaktaki çabalarını destekleyen, onlara yol gösteren kişi liderdir. Bu lider yönetici de olabilir, onun dışında örgütteki çalışanların belirleyecekleri başka bir kişi de olabilmektedir. Ancak şöyle bir gerçek vardır ki, çalışanların hedefleri için onları destekleyen, yönlendiren bir kişi olmalıdır. Bu kişi de liderdir (PEKER, 2000). Bazı yazarlar liderlerin doğduğunu, eğitilerek yetiştirilemeyeceklerini ileri sürerken, pek çok yazar da liderlik tutum ve davranışsal özelliklerinin eğitimle geliştirilebileceğini savunmuşlardır (BİLGİN, 2000). Yönetici ve lider kavramları, çalışanların hedefe yönetilmesi ve amaçların başarılması konusunda benzer özellik arz etmesine rağmen bu iki olgu arasındaki fark çalışanları hedefe yönlendirmede kullanılan güç kaynağıdır. Organizasyonda başarının sağlanabilmesi için hem yöneticilere hem de liderlere ihtiyaç vardır. Ancak, ikisinin de eksik olduğu taraflar vardır. Yöneticiler, daha çok mantık ve stratejilere odaklanırlarken, lider hayal gücü ve yaratıcılık peşinden giderler (ZALEZNİK, 2004). Yönetici, gücünü makamdan alırken liderler gücünü bilgi, uzmanlık ve karizmasından alır. Yöneticinin sorumluluğu var olan sistemi çalışır kılmak,riski asgariye indirmekken, liderin ise yenilikçi ve yaratıcı, sorgulayıcı bir hareket tarzı vardır (TENĞİLİMOĞLU, 2005). Günümüzde her yönetici, başarılı olabilmek için liderlik özelliklerine sahip olmalıdır. Çünkü artık çağdaş kuruluşlar lider yönetici aramakta ve çalışanlar da lider yöneticiler olduğu zaman başarılı olmaktadır (ESKİCİOĞLU ve Ark, 2004).

Yapılan bir çok araştırmada, liderlik tipleri ve boyutları farklı şekillerde ortaya konulmuştur. İçerik olarak aynı olan özellikler farklı başlıklar altında toplanmıştır. Bu yapılan çalışmada; Görevci liderlik, İlişkici liderlik ve Statükocu liderlik boyutları ele alınmıştır. Görevci liderlik boyutu, bir liderin örgüt amaçlarını gerçekleştirmesine dönük kendi rolünü ve astlarının rollerini tanıyıp yapılaştırma derecesi

anlamındadır (BALCI, 1997). İlişkici liderlik boyutuna sahip bireylerin özelliklerine bakıldığında; bir liderin karşılıklı güven, astlarının görüşlerine saygı, onların duygularına anlayış gösterme, astları ile arasında belli bir sıcak ilişkili ile karakterize edilen iş ilişkilerine sahip olma derecesidir (BALCI, 1997). Liderler, aktif ve dinamiktirler. Statükocu, bir kişi hiçbir zaman iyi ve etkili bir lider olamaz. Lider, ilke ve hedeflerinden sapmadan sürekli gelişmeye, kendini, astlarını çalışanlarını, örgütünü ve toplumunu geliştirmeye çalışan kişidir. Zira, kendini yenilemeyen ve geliştirmeyen bir lider, lider olarak kalmaz. Lider de dinamik olmak, değişmek ve gelişmek zorundadır (PEKER, 2000). Gelecekte, rekreasyonel sporlarda ve spor takımlarının farklı branşlarında, uygun liderlik stillerinin olması gerekliliği vardır. Yani farklı organizasyonlarda farklı liderlik tiplerinin olması (CHELLADURAI, 1980).

ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemini, Ege Bölgesi'ndeki İzmir, Manisa, Afyon, Uşak, Aydın, Muğla, Kütahya ve Denizli illerindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde görev yapan 106 yönetici ile Karşıyaka Spor Kulübü, İzmir Büyükşehir Belediye Spor Kulübü, Vestel Manisa Spor Kulübü, Uşak Spor Kulübü, Afyon Spor Kulübü, Aydın Spor Kulübü, Muğla Spor Kulübü ve Kütahya Spor Kulüplerinde görev yapan 54 spor kulübü yöneticisi olmak üzere toplam 161 spor yöneticisinden oluşmaktadır.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Spor yöneticilerinin liderlik boyutlarını ölçmeye yönelik "Liderlik Görüş Anketi" ve spor yöneticilerinin sosyo-demografik özelliklerini ortaya çıkarabilmek amacıyla "Kişisel Bilgi Formu" uygulanmıştır.

Edwin A. Fleishman tarafından geliştirilen ve 1960 yılında yayımlanan Liderlik Görüş Anketi, Balcı, 1997 yılında Türkçe'ye uyarlanmış ve yapı geçerliliğini test etmiştir (BALCI, 1997). Ölçeğin boyutlarının iç tutarlılığını Cronbach Alpha katsayısı ile .53 ila .59 arasında bulmuş ve yaptığı araştırmada bu katsayıları yeterli olarak kabul etmiştir (BALCI, 1997).

VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Elde edilen verilerin analizi, SPSS 11.0 istatistik paket programı kullanılarak elde edilmiştir.

Değerlendirme t testi ve Pearson Korelasyon analizi kullanılarak yapılmıştır.

BULGULAR

Tablo 1. Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri ile Spor Kulüplerinde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Görevci Liderlik Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösterir tablo.

(*t* Testi Analizi).

Spor Yöneticileri	N	\bar{X}	S.d.	t	p
GSİM	107	24,00	3,38	-11,623	0,109
Kulüp Yöneticileri	54	29,96	2,90		

Tablo 1. de verilerden elde edilen bulgulara göre;

-Anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 2. Spor Kulüpleri İle Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri' nde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin İlişkici Liderlik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösterir tablo.

(*t* Testi Analizi).

Spor Yöneticileri	N	\bar{x}	S.d.	t	p
GSİM	107	13,42	1,96	-0,959	0,335
Kulüp Yöneticileri	54	13,77	2,27		

Tablo 2. de verilerden elde edilen bulgulara göre;

-Anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 3. Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri İle Spor Kulüplerinde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin Statükocu Liderlik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösterir Tablo (*t* Testi Analizi).

Spor Yöneticileri	N	\bar{x}	S.d.	t	p
GSİM	107	11,71	2,28	3,074	0 ,893
Kulüp Yöneticileri	54	10,51	2,36		

Tablo 3. de verilerden elde edilen bulgulara göre;
Anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 4. Spor Yöneticilerinin “Yaşları ile Görevci Liderlik” boyutu arasındaki ilişkiyi gösterir tablo (*Pearson Korelasyon Analizi*).

Pearson Korelasyon		Yaşlar
Görevci	<i>r</i>	,230**
Liderlik	<i>p</i>	,003
Boyutu	<i>n</i>	161

Tablo 4. Verilerden elde edilen bulgulara göre;

-Anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (** $p<0,01$). Spor yöneticilerinin yaşları arttıkça, görevci liderlik boyutu artmaktadır denilebilir.

Tablo 5. Spor Yöneticilerinin Öğrenim Durumları İle İlişkici Liderlik Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösterir tablo (*Pearson Korelasyon Analizi*).

Pearson Korelasyon		Öğrenim Durumu
İlişkici	<i>r</i>	,100
Liderlik	<i>p</i>	,207
Boyutu	<i>n</i>	161

Tablo 5. Verilerden elde edilen bulgulara göre;

-Anlamlı bir ilişki bulunamadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 6. Spor Kulüplerindeki Spor Yöneticilerinin Gelir Düzeyleri İle Görevci Liderlik Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösterir tablo (*Pearson Korelasyon Analizi*).

Pearson Korelasyon		Gelir
Görevci	<i>r</i>	,073
Liderlik	<i>p</i>	,599
Boyutu	<i>n</i>	54

Tablo 6. Verilerden elde edilen bulgulara göre;

-Anlamlı bir ilişki bulunamadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 7. Spor Yöneticilerinin Görev Yılları İle Görevci Liderlik Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösterir tablo (*Pearson Korelasyon Analizi*).

Pearson Korelasyon		Görev Yılı
Görevci	<i>r</i>	-, 226
Liderlik	<i>p</i>	,004
Boyutu	<i>n</i>	161

Tablo 7. Verilerden elde edilen bulgulara göre;

-Anlamlı ancak negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (** $p<0,01$). Spor yöneticilerinin görev yılları arttıkça görevci liderlik boyutu azalmaktadır denilebilir .

Tablo 8. Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde Görev Yapan Spor Yöneticilerinin İdareci Olarak Görev Yapma Süreleri İle Görevci Liderlik Boyutları Arasındaki İlişkiyi Gösterir tablo (*Pearson Korelasyon Analizi*).

Pearson Korelasyon		Görev Yapma Yılı
Görevci	<i>R</i>	,289**
Liderlik	<i>P</i>	,003
Boyutu	<i>N</i>	107

Tablo 8. Verilerden elde edilen bulgulara göre;

-Anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($P^{**}<0,01$). Spor yöneticilerinin idareci olarak görev yapma süreleri arttıkça görevci liderlik boyutu da artmaktadır denilebilir .

Tablo 9. Spor Kulüplerindeki Spor Yöneticilerinin Başka Bir Meslekle Uğraşmaları İle İlişkili Liderlik Boyutu Arasındaki İlişkiyi Gösterir tablo.

(Pearson Korelasyon Analizi)

Pearson Korelasyon		Meslek
İlişkili	r	-,025
Liderlik	P	,860
Boyutu	n	54

Tablo 9. Verilerden elde edilen bulgulara göre;

-Anlamlı bir ilişki bulunamadığı saptanmıştır ($P>0,05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Spor yöneticilerinin liderlik tiplerini boyutlarını belirlemek için yapılan istatistiksel analizlerde Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nde ve Spor Kulüplerinde görev yapan spor yöneticilerinin görevci, ilişki ve statükocu liderlik boyutları açısından aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$; Tablo1, Tablo2, Tablo3). İMAMOĞLU ve YERLİSU (2003) yapmış oldukları benzer bir çalışmada ise Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Yöneticilik becerilerini incelemişler ancak aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını bulmuşlardır. OKAKIN ve TINAZ (1997) Bankalarda Şube Müdürlerine yaptıkları çalışmalarında şube yöneticilerinin demokratik ve değişime açık bir yaklaşım içinde olduklarını ortaya koymuşlardır. Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak illerindeki sporla ilgili organizasyonları gerçekleştiren birimlerdir. Burada çalışan spor yöneticileri devlet tarafından atanarak göreve gelen ve devlet adına spor organizasyonlarını gerçekleştiren devlet memurlarıdır. Spor Kulüplerinde görev yapan spor yöneticileri ise, kendi istekleri doğrultusunda gerek gönül verdikleri takımlarda, gerekse illerinde bulunan takımları desteklemek amacıyla spor yöneticiliği yapmaktadırlar. Bu farklılığın, hem Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde hem de Spor Kulüplerinde görev yapan spor yöneticilerinin görevci, ilişki ve statükocu liderlik boyutlarını anlayış biçimlerinin birbirlerine benzerlik göstermelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Spor yöneticilerinin yaşları ve görevci liderlik boyutu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tablo 4) ($p<0.05$). ARICI (2002), yaptığı çalışmada yaşın liderlik davranışı üzerinde etkili olduğunu ve bu liderlik davranışlarında farklılık gösteren yaş grubunun 35 yaş ve üzeri olduğunu tespit etmiştir. Bireylerin yaşları ilerledikçe edindikleri tecrübeler ışığında görevlerinin tanımını tam anlamıyla kavrayabilmekte buna bağlı olarak da görevci liderlik boyutlarının yaşla bağlantılı olarak arttığı düşünülmektedir.

Spor yöneticilerinin *öğrenim durumları* ile ilişkici liderlik boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 5) ($p>0,05$). KATTAT ve Ark. (2004), “Spor Federasyonlarında Görev Yapan Genel Sekreterlerin Liderlik Analizi” adlı araştırmalarında işe yönelik yani görevci liderlik tarzları ile mezun olunan bölümler arasında fark bulamamışlardır. Bu çalışma da ise bireye yönelik yani ilişkici liderlik boyutuna bakılmıştır. İlişkici rolü; işletmenin veya organizasyonun hem içinden hem de dışından bilgi edinilecek kaynakları geliştirme ve bu kaynaklarla ilişkileri güçlendirme konusu ile ilgilidir (DIXON, 1997). Farkın olmamasının nedeninin liderliğin özellikler kuramında, liderin doğuştan bazı özellik ve niteliklere sahip olduğu ve eğitimle lider olunamayacağı düşüncesinden kaynaklandığı düşünülmektedir (ALGANER, 2002).

Spor kulüplerinde görev yapan spor yöneticilerinin *gelir düzeyleri* ile görevci liderlik boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca rastlanamamıştır (Tablo 6) ($p>0,05$). Spor kulüplerinde görev yapan spor yöneticileri fahri spor yöneticileri olarak görev yapmaktadırlar (CANKALP, 2002). Spor kulüplerine maddi destek sağlayan spor yöneticileri, kendi mesleklerinin dışında bu mesleği kendi istekleri doğrultusunda yapmaktadırlar.

Tablo 7’de spor yöneticilerinin *görev yıllı süreleri* ve görevci liderlik boyutu arasında anlamlı fakat negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. KATTAT ve Ark. (2004) yaptıkları çalışmalarında hizmet sürelerinin liderlik özelliğini etkilemediği sonucuna varmışlardır. Görev süreleri arttıkça kazandıkları tecrübeler neticesinde görevci liderlik boyutundan uzaklaşarak daha çok bireye yönelik bir tutum sergiledikleri düşünülmektedir.

Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri’nde görev yapan spor yöneticilerinin *idareci olarak görev yapma süreleri* ve görevci liderlik boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$) (Tablo 8). Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan spor yöneticileri, bu örgüte resmen atanmış ve seçilmiş kişilerdir. Bu kişilere resmi lider de denir (NALBANT ve Ark., 1997). Başka bir ifade ile resmi spor yöneticileridir (CANKALP, 2002). Resmi liderler yetki ve otoritelerini daha çok yasalardan ve yazılı kurallardan (mevzuattan) alırlar. Yönetimde mevzuata ve resmi kurallara son derece bağlıdırlar (NALBANT ve Ark., 1997).

Spor Kulüplerindeki spor yöneticilerinin, başka bir meslekle uğraşmaları ilişkici liderlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$) (Tablo 9). Fahri spor yöneticileri, toplumun her kesiminden ve meslek gruplarından olabilirler. Karşılıksız olarak sporun gelişmesi ve yaygınlaştırılması için toplumsal bir görev üstlenen kulüp yöneticileri insanlar ile ilişkilerindeki sağlıklı iletişim sonunda toplum içerisinde farklı, saygın bir yer edinmektedirler (İKİZLER, 2000). Spor yöneticiliği dışında başka bir iş sahasında çalışan spor yöneticileri ile sadece spor yöneticiliği yapan yöneticilerin ilişkici liderlik boyutu puanlarının birbirine yakın çıkmasından dolayı kaynaklandığı düşünülmektedir.

ÖNERİLER

Bu alanda araştırma yapmak isteyen araştırmacılar için;

*Amatör ve profesyonel spor kulüplerindeki spor yöneticilerinin, liderlik özellikleri açısından karşılaştırma yapılarak incelenebilir.

*Çalışmada; liderliğin, görevci, ilişkici ve statükocu liderlik boyutları incelenmiştir. Liderliğin diğer boyutları ele alınarak incelenebilir.

* Spor yöneticilerinin, liderlik tiplerinin yanı sıra sosyo-kültürel özellikleri açısından bir inceleme yapılabilir.

Yapılan çalışmanın sonucunda, ulaşılan kulüplerde kadın spor yöneticisine rastlanamamıştır. Sporun içerisinde gün geçtikçe adını duyuran kadınların, sporun en önemli alanlarından biri olan spor yöneticiliğinin dışında kalması üzücü bir sonuçtur. Bu nedenle kadınların spor yönetimi alanı içerisinde idareci olarak görev almaları sağlanmalıdır.

Bir kurumun başarıya gidebilmesi kurumundaki yöneticilerin liderlik özellikleri ile ilişkilidir. Bu nedenlerle, lider ve yönetici ayırımından kaçınılarak lider yöneticiler yetiştirilmesi sağlanarak, yeni bir kavram olan yönetimsel liderlik kavramı kurumlarda benimsetilmeye çalışılmalıdır.

Liderlik kavramı bir kişilik özelliği olmasından dolayı, daha küçük yaşlardan itibaren çocuklara liderlik özelliklerini geliştirecek düzeyde sorumluluk verilmelidir. Liderlik özelliklerinin gelişeceği en önemli toplumsal etkinlik spor ortamı olduğundan çocuklar spora teşvik edilmeli ve buna bağlı olarak da liderlik özelliklerinin gelişmesi sağlanabilmelidir.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulları'ndaki Spor Yönetimi bölümlerindeki ders müfredatlarının spor yönetimi derslerinin teorik ağırlıklı olup, daha fazla mesleki anlamda uygulamaya dönük olması sağlanmalıdır. Ayrıca, spor yöneticiliği bölümünde okuyan öğrencilerin öğrencilik dönemlerinde spor kulüplerinde görev almaları yönünde teşvik edilmelidirler.

KAYNAKÇA

1. ALGANER İ.Y.(2002), Liderlik Analizi Ve Türk Silahlı Kuvvetlerinde Liderlik, Afyon: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.
2. ARICI D.E.(2002), Yönetici Yaşının Liderlik Davranışları Üzerindeki Etkileri: Bankacılık Sektöründen Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma, Antalya: Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi, 3, Syf 1-20,
3. BALCI A.(1997), Liderlik Görüş Anketinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Yapı Geçerliliği, İstanbul: 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Syf 37-40,.

4. BİLGİN N. (Ed).(2000), Sosyal Psikolojiye Giriş, 3. baskı, Ege Üniversitesi Yayınları,. İzmir
5. CANKALP M. (Ed)., Sporda yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım, Syf 127-129, Ankara.
6. CHELLADURAI, P.(1980), Leadership in Sports Organizations, Canadian Journal of Applied, Sport Science, 5, Syf 226-231.
7. DIXON R. (Ed).(1997), Management Theory and Practice, England: Butterwarth-Heinemann Ltd. Linanc Howe,.
8. DÖNMEZER S. (Ed).(1994), Toplumbilim, 11. baskı, Beta Basım Yayım Dağıtım,Syf 163, İstanbul
9. ERKAL M.E. (Ed).(1998), Sosyoloji, 9. baskı, Der Yayınları, Syf 30, İstanbul
10. ESKİCİOĞLU Y., MİRZEOĞLU N., ÇELEBİ M.(2004), Gençlik ve Spor İl Müdürlerinin Verimliliklerini Etkileyen Faktörlerin Analizi, 10.Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Özet Kitabı,Syf 96, Antalya.
11. İKİZLER C. (Ed).(2000), Sporda Sosyal Bilimler 1, 1. baskı, Alfa Basım Yayım Dağıtım, Syf 153-168, İstanbul.
12. İMAMOĞLU F. A., YERLİSU T.(2003), Spor Eğitimi Veren Yüksek Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Yöneticilik ve Liderlik Becerilerinin Değerlendirilmesi, Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, VIII,1, Syf 61-71, Ankara.
13. KATTAT D., MİZRAK O., YENEL İ. F.(2004), Spor Federasyonlarında Görev Yapan Genel Sekreterlerin Liderlik Analizi, 10.Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Özet Kitabı,Syf 96, Antalya.
14. NALBANT E., ÖZDİL T., ECEVİT Z.(1997), Liderlik Nitelikleri ve İş Gören Performansı Üzerindeki Etkileri, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Syf 18-20, İstanbul.
15. OKAKIN N., TINAZ P.(1997), Orta Kademe Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarına Yönelik Bir Çalışma; Bankalarda Şube Müdürlerinin Liderlik Tarzları, 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 1. baskı, İstanbul.
16. PEKER Ö., AYTÜRK N (Ed).(2000), Etkili Yönetim Becerileri, Yargı Yayınevi, Syf 47-49, Ankara.
17. TENGİLİMĞLU D.(2005), Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi 1.
18. ZALEZNIK A.(2004), Managers and Leaders, United States: Clin Leadersh Management Review, 18(3),Syf 171.