



Derleme <https://dergipark.org.tr/tr/pub/igdirsb> 2024, Cilt:7, Sayı:2, 25-33
Doi: 10.48133/igdirsb.1602235

Yüklenme Tarihi: 16.12.2024 **Kabul Tarihi:** 30.12.2024 **Yayın Tarihi:** 31.12.2024

Bilgi Çağında Modern Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetimi *

Burak BALCI ^{1**} , Murat KALFA ² 

¹ Bingöl Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

² Gazi Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi

ÖZ

Bu çalışmanın amacı modern liderlik yaklaşımlarının, bilgi çağında faaliyet gösteren spor örgütleri üzerindeki etkilerini literatürde yer alan bilgiler aracılığıyla ortaya koymaktır. Liderlik kavramı, içinde bulunduğumuz yüzyılda meydana gelen toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile birlikte önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Özellikle sanayi toplumunun yerini bilgi odaklı bir toplumun aldığı günümüzde geleneksel liderlik yaklaşımları, örgütlerin ve toplumların mevcut ihtiyaçlarına tam anlamıyla cevap verememektedir. Dolayısıyla teknolojiye meydana gelen hızlı gelişmeler ve toplumsal değişimler, liderlerin stratejik kararlar alırken bilgiyi etkin bir şekilde yönetmesini zorunlu kılmaktadır. Nitekim bu toplumsal dönüşüm süreci, modern toplumların önemli bir parçası olan spor örgütlerinin de yeni gereklilikler doğrultusunda önemli yapısal dönüşümler gerçekleştirmesine neden olmaktadır. Bu alanda yapılan araştırmalar, geleneksel liderlik yaklaşımlarının giderek karmaşık bir yapıya bürünen spor yönetimi alanında yetersiz kaldığını vurgulamaktadır. Bu nedenle bilgi çağında faaliyet gösteren spor örgütlerinin, güncel ihtiyaçlara cevap verebilecek etkili adaptasyon sistemlerine sahip ve inovasyonu destekleyen liderlik yaklaşımlarına ihtiyaç duyduğu ifade edilebilir. Derleme deseninin kullanıldığı bu çalışmada, veri toplama aracı olarak literatüre dayalı detaylı kaynak taraması metodu kullanılmıştır. Sonuç olarak, modern liderlik yaklaşımlarının, bilgi çağında spor örgütlerinin performansı ve sürdürülebilirliği üzerinde pek çok olumlu etki yaratabileceği görülmektedir.

Anahtar kelimeler: Bilgi Çağı, Modern Liderlik Yaklaşımları, Spor Örgütleri, Spor Yönetimi

Modern Leadership Approaches and Sports Management in the Information Age

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the effects of modern leadership approaches on sports organizations operating in the information age through the information available in the literature. The concept of leadership is undergoing a significant transformation in the current century, along with social, economic, and technological developments. Especially today, when the industrial society has been replaced by an information-oriented society, traditional leadership approaches cannot fully meet the current needs of organizations and societies. Therefore, rapid advances in technology and social changes require leaders to manage information effectively when making strategic decisions. As a matter of fact, this social transformation process causes sports organizations, which are an important part of modern societies, to carry out important structural transformations in line with new requirements. Research conducted in this field emphasizes that traditional leadership approaches are inadequate in the field of sports management, which has an increasingly complex structure. Therefore, it can be stated that sports organizations operating in the information age need leadership approaches that support innovation and possess effective adaptation systems to meet current needs. In this study, which employs a review design, a literature-based detailed source scanning method was used as the data collection tool. As a result, it is evident that modern leadership approaches can create numerous positive effects on the performance and sustainability of sports organizations in the information age.

Keywords: Information Age, Modern Leadership Approaches, Sport Organizations, Sport Management

* Bu çalışma, 22-24 Mayıs 2024 tarihleri arasında Yalova Üniversitesi'nde düzenlenen 16. Ulusal Spor Bilimleri Öğrenci Kongresi'nde özet metin olarak sunulmuş ve ilgili araştırmadan herhangi bir bilimsel yayın çıkmamıştır.

** Sorumlu Yazar: burakcan.balci7@gmail.com

GİRİŞ

Liderlik, insanlık tarihi boyunca çeşitli kültür ve toplumlarda varlık gösteren bir olgu olmasına rağmen, hala üzerinde fikir birliğine varılamamış, karmaşık bir kavramdır (Northouse, 2013). Bu durum, liderliğin tarihsel süreç içerisinde çeşitli tanımlara konu olduğunu gösteren birçok bilimsel çalışma tarafından desteklenmekte ve bu kaynaklar, liderlik yaklaşımlarının ekonomik, kültürel ve toplumsal koşullara göre sürekli evrildiğini ortaya koymaktadır (Malik ve Azmat, 2019). Fakat tüm bu tanımlama arayışlarının yanı sıra, liderlik alanında ilk bilimsel çalışmaların ancak Sanayi Devrimi ve yarattığı toplumsal etkileri neticesinde ortaya çıktığı görülmektedir.

Buhar makinesinin icadıyla birlikte, 18. Yüzyılın ortalarında başlayan Sanayi Devriminin, üretim süreçlerinde pek çok köklü değişikliğe neden olduğu bilinmektedir (Aksoy, 2016). Sanayi Devrimiyle birlikte giderek yaygınlık kazanan makineleşme, işletmelerin üretim süreçlerini hızlandırmalarına ve kapasitelerini artırmalarına katkı sağlamıştır (Koca, 2020). Bu dönemde örgütlerde görev alan liderlerin, standartları belirlemek, örgüt üyelerini belirlenen hedeflere yönlendirmek ve örgütün verimliliğini artırmayı amaçladıkları ifade edilmektedir (Taylor, 1911). Bu bağlamda sanayi toplumunda liderliğin, yasal, ödül ve zorlayıcı güç gibi meşru güç kaynakları çerçevesinde şekillendiği anlaşılmaktadır. Günümüzde ise bilgi çağının beraberinde getirdiği yeni gereksinimler, liderin yasal güç kaynaklarının günümüz örgütleri ve toplumunun yönetimi açısından tek başına yetersiz kalmasına neden olmaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010; Toptaş ve Taştan, 2020; Ünal, 2012). Bu sebeple sanayi toplumunun merkezîyetçi ve hiyerarşik yapısına uygun bir çerçevede şekillenen geleneksel liderlik yaklaşımlarının, bilgi çağının hızla değişen dinamik yapısına uyum sağlamakta yetersiz kaldığı öne sürülmektedir (Yukl, 2013). Bu bilgiler doğrultusunda bilgi çağında meydana gelen teknolojik, ekonomik ve toplumsal gelişmelerin, liderlik kavramının köklü bir dönüşüm geçirmesine ve bu kavramın yeniden ele alınmasına neden olduğu ifade edilebilir.

Bilgi çağında liderliğin, inovasyona açık, katılımı destekleyen ve daha esnek bir yapıya dönüştüğü görülmektedir (Uhl-Bien ve ark., 2007). Bu dönemde liderlerin, örgüt üyelerinin potansiyellerini ortaya çıkaran, üyeleri mesleki ve kişisel gelişimleri için destekleyen ve zorlu koşullar altında etkili çözümler üreten yol göstericiler olarak rol üstlendikleri ifade edilmektedir (Cortellazzo ve ark., 2019). Aynı zamanda teknoloji ve iletişim araçlarında meydana gelen sürekli gelişim, örgütler arasındaki rekabet koşullarının da büyük ölçüde değişmesine neden olmaktadır. Nitekim değişen rekabet koşulları, liderlerin sürekli öğrenme ve mevcut koşullara uyum sağlama becerilerine sahip olmalarını gerektirmektedir (Jung ve ark., 2003).

Modern toplumun önemli bir parçası olan spor örgütlerinin de bilgi çağında meydana gelen değişimler karşısında operasyonel modeller, gelir kaynakları, taraftar etkileşimi ve genel iş stratejisi alanlarında önemli yapısal dönüşümler gerçekleştirdiği görülmektedir. Nitekim spor yönetimi literatüründe yer alan çalışmalar da geleneksel liderlik yaklaşımlarının, giderek karmaşıklaşan spor örgütlerinin yönetiminde yetersiz kaldığını ortaya koymaktadır (Ekenci ve İmamoğlu, 1998; Şirin, 2015). Dolayısıyla günümüz spor örgütlerinin mevcut koşullara uyum sağlayabilmesi için, inovatif ve insan odaklı modern liderlik yaklaşımlarına ihtiyaç duyduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, dönüşümcü liderlik, vizyoner liderlik ve stratejik liderlik yaklaşımlarının, bilgi çağında faaliyet gösteren spor örgütlerinin sürekli değişkenlik gösteren koşullar karşısında sürdürülebilir bir başarı elde etmeleri ve performanslarını artırabilmeleri açısından önemini literatürde yer alan bilgiler aracılığıyla ortaya koymaktır. Buna ek olarak bu araştırmanın spor örgütlerinde görev alan liderlere ve spor yönetimi alanında çalışmalar yürüten araştırmacılara rehberlik etmesi hedeflenmektedir.

Bilgi Çağı ve Örgütler Üzerindeki Etkileri

Toplumlar, gelişmişlik düzeyleri fark etmeksizin sürekli bir değişim döngüsüne maruz kalmaktadırlar (Castells, 2010). Örneğin II. Dünya Savaşı sırasında önemi ve kullanımı giderek yaygınlaşan kitle iletişim araçları, bilgiye erişimi kolaylaştırmış ve toplumlar arasındaki etkileşimi hızlandırmıştır. Nitekim bilginin bu denli hızlı yayılması, toplumların sosyo-ekonomik yapılarında köklü değişimlerin meydana geleceğinin habercisi olarak nitelendirilmektedir. Özellikle 1900'lü yılların son çeyreğinde internete erişimin

yaygınlaşmasıyla birlikte bilginin çok daha hızlı yayılmaya başladığı ve bu neticede yeni bir sosyo-ekonomik yapının doğuşunu tetiklediği görülmektedir. Bu doğrultuda 1900'lü yıllarda başladığı kabul edilen ve sosyo-ekonomik faaliyetlerin kitle iletişim araçları vasıtasıyla gerçekleştirildiği bu dönem "bilgi çağı" olarak adlandırılmaktadır. Bilgi çağı, sürekli öğrenmenin hem toplumsal hem de örgütsel boyutta temel değer olarak benimsendiği, bilginin kritik bir kaynak olarak algılandığı ve teknolojik gelişmeler neticesinde örgütler ve toplumlar arasındaki rekabetin giderek arttığı bir devri ifade etmektedir (Ünal, 2009).

Bilgi çağı, bilginin temel ürün olarak algılandığı ve yüksek hızda üretilmesi ve yayılması sebebiyle, örgütlerin rekabette üstünlük sağlayabilmeleri ve hatta varlıklarını sürdürebilmeleri için inovasyona hayati derecede ihtiyaç duydukları ekonomik ve toplumsal yapıyı ifade etmektedir (Bettis ve Hitt, 1995; Boisot, 1998). Buna ek olarak bilgi çağının, teknoloji, iletişim ve toplumsal boyutta sürekli değişimin meydana geldiği bir dönem olduğu söylenebilir. Destekler nitelikte Castells (1996) bilgi çağını, toplumların dinamik değişimlere ayak uydurabilmek adına kendilerini sürekli geliştirdikleri ve yeniden şekillendirdikleri bir dönem olarak ifade etmektedir. Yönetim ve liderlik alan yazınında yer alan çalışmalar, bilgi çağına geçiş sürecinin ve sürekli değişen koşulların, örgütler açısından da bazı zorlukları beraberinde getirdiğini vurgulamaktadır (Barkema ve ark., 2002; Bettis ve Hitt 1995; Child ve McGrath, 2001).

Bilgi çağında, örgütlerin karşılaşacağı zorlukların başında sürekli değişen rekabet koşullarına karşı hız ve esneklik ihtiyacı gelmektedir (Eisenhardt, 1989; Jennings ve Haughton, 2002). Drucker (2012) ise giderek artan küresel rekabetin, örgütlerin bilgi ve hizmet odaklı stratejik iş birlikleri kurmasını zorunlu kıldığını vurgulamıştır. Bu doğrultuda örgütlerin, bilgi çağının neden olduğu zorluklarla başa çıkabilmesi için karar verme süreçlerindeki merkezîyetin azaltılması (Tushman ve Nadler, 1978; Van Zandt, 1999), güncel ve doğru bilgilerin karar vericilere ulaştırılmasını sağlayacak uygulamaların örgüte adapte edilmesi (Galbraith, 1973; Simon, 1973) ve bilgi yükünün kontrol altına alınarak, doğru şekilde kullanılabilmesi için iş birliği yapılan tüm örgütler ile ortak bir ağ kurulması yönünde yapısal dönüşümler gerçekleştirilmesi gerektiği ifade edilmektedir (Geanakoplos ve Milgrom, 1991; Lawrence ve Lorsch, 1967). Nitekim örgütlerin yapısal dönüşümündeki en önemli unsur, örgütün değişen ihtiyaçlarına cevap verebilecek insan kaynağının sağlanmasıdır (Kaya ve Kesen, 2014). Bilgi çağında örgütler, köklü yapısal dönüşümler gerçekleştirebilmek için sürekli öğrenen, inisiyatif alabilen ve inovasyona açık üyelere ihtiyaç duymaktadırlar (Nonaka ve Takeuchi, 1995). Bu nedenle, geçiş sürecinde artan beklentiler neticesinde, üyelerin değişime karşı direnç göstermesi, bilgi çağı örgütlerinin karşılaşabileceği zorluklar arasında yer almaktadır (Ünal, 2012).

Günümüzde spor örgütleri gelişen spor teknolojisi ve bilginin hızlı yayılımı karşısında köklü değişimler gerçekleştirmektedir. Örneğin, veri analitiği uygulamalarının giderek geliştiği günümüzde, spor örgütlerinin de bu alanda yatırımlar yaparak, yapısal düzenlemeler gerçekleştirdiği görülmektedir. Nitekim veri analitiğinin spor örgütlerine entegrasyonu, antrenman programlarının optimize edilmesini, sporcu performansının artırılmasını ve sakatlanma risklerinin azaltılmasını kolaylaştırarak, daha bilinçli ve kanıta dayalı kararlar verilmesini sağlamaktadır (Kwon ve ark., 2007; Passfield ve Hopker, 2017). Bu bilgi ve veri odaklı karar verme stratejilerine geçiş, yalnızca sporcu performansının takibi ve geliştirilmesiyle sınırlı kalmayıp, ayrıca spor örgütlerinin yönetsel çerçevelerini de değiştirerek daha verimli yönetim ve stratejik planlama uygulamalarını da mümkün kılmıştır (Wen ve Wang, 2022).

Spor örgütlerinin, planlama ve karar verme süreçlerinin kritik bir bileşeni olarak, bilgi yönetimini giderek daha fazla benimsedikleri görülmektedir (Bayter ve Alaca, 2014). Etkili bilgi yönetimi uygulamaları ve dijital dönüşüm, spor örgütlerinde ihtiyaç duyulan liderlik özelliklerindeki değişimi de beraberinde getirmektedir. Bilgi çağında meydana gelen bu stratejik değişimler, spor örgütlerinde görev alan liderlerin inovatif, çevik ve esnek olmalarını zorunda kılmaktadır (Acar, 2023). Nitekim bilgi çağının getirdiği bu değişimler neticesinde, geleneksel liderlik yaklaşımlarının, spor örgütlerinin ihtiyaçlarına yanıt verme açısından giderek etkisini yitirdiği ve modern liderlik yaklaşımlarına duyulan ihtiyacın arttığı görülebilmektedir.

Bilgi Çağında Modern Liderlik Yaklaşımları ve Spor Örgütleri

Günümüz dünyasında teknolojinin hızlı gelişimi, sosyo kültürel ve sosyo-ekonomik yapının da giderek

değişmesine ve örgütler arasındaki rekabetin farklı bir boyuta taşınmasına neden olmaktadır. Nitekim bu durum, değişime uyum sağlayabilen ve değişimi örgütün çıkarları doğrultusunda yönlendirebilen yeni liderlik anlayışlarının önemini artırmaktadır (Yukl, 2013). Bu doğrultuda modern liderlik yaklaşımlarının, örgütlerin başarılarını sürdürebilmeleri ve rekabet avantajı elde edebilmeleri için kritik bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Bu dönemde, özellikle hızlı değişimlerin yaşandığı spor örgütlerinin etkili bir şekilde sevk ve idaresi için, liderin yalnızca operasyonel becerilere sahip olmasının tek başına yeterli olmayacağı ifade edilmektedir (Ferkins ve ark., 2018). Özellikle, teknolojiye dayalı bilgi sistemlerinin spor örgütlerine entegrasyonu, veri analitiği ve performans izleme araçlarının gelişimi, liderlerin karar alma süreçlerini hızlandırmalarına ve stratejik kararları daha bilinçli vermelerine olanak tanımaktadır (Hoye ve ark., 2015). Nitekim bu gelişmelerin, modern spor örgütlerinde daha esnek, yenilikçi düşünce yapısına sahip ve iletişim becerileri güçlü liderlere olan ihtiyacı artırdığı ifade edilebilir.

Bu bağlamda, çalışmanın bu bölümünde yaratıcılığı, yeniliği ve üyelerin gelişimini teşvik eden bazı modern liderlik yaklaşımlarının, spor örgütleri ve spor yönetimi açısından etkileri incelenecektir.

Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı

Geleneksel liderlik yaklaşımları, bilgi çağında meydana gelen değişimlere ayak uydurmak için gün geçtikçe etkisini yitirmektedir. Bu değişimlere ayak uydurmak, örgütlerin sürdürülebilirliği için büyük bir önem arz etmektedir (Teece, 2007). Örgütlerin ihtiyaç duyduğu bu değişimleri gerçekleştiren liderler, ‘‘dönüşümcü lider’’ olarak adlandırılmaktadır. Dönüşümcü liderlik, liderin üyeleri yalnızca örgüt hedefleri doğrultusunda yönlendirdiği bir yaklaşım olmanın ötesinde, üyelerin kişisel gelişiminin desteklendiği bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Bass, 1985; Leithwood ve Jantzi, 2005). Bunun yanı sıra lider ve üyeler arasında ortak vizyon geliştirilmesi, gerçekleşmesi mümkün olan değişim ve yeniliklerin öngörülmesi, üyelerin bireysel yetkinliklerini artırması için desteklenmesi ve yeni bakış açıları kazandırma dönüşümcü liderlik yaklaşımının temel özellikleri arasında yer almaktadır (Burns, 1978; Demirci, 1999).

Dönüşümcü liderlik, bilgi çağında spor örgütlerinin etkinliğini ve performansını etkileyen önemli bir modern liderlik yaklaşımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Wang ve Hu (2017) tarafından gerçekleştirilen araştırma, dönüşümcü liderlerin ortak bir vizyon sunarak ve güçlü antrenör-sporcu ilişkisini destekleyerek sporculara ilham verdiklerini ve bu durumun da sporcuların örgütsel aidiyetini artırdığını vurgulamaktadır. Bu ilişki, yalnızca bireysel performansı artırmakla kalmayıp, aynı zamanda takım uyumunu ve örgütün genel başarısına da katkı sağlamaktadır (Adamson, 2021; Smith ve ark., 2017). Dönüşümcü liderlik, üyelerin fikir paylaşmak ve inisiyatif almak konusunda kendilerini özgür hissettikleri bir ortam sağlayarak örgütün rekabetteki avantajını artırabilecek yenilikçi uygulamaları desteklemektedir (Hadi ve Marpaung, 2023). Bunun yanı sıra çalışmalar, dönüşümcü liderlik yaklaşımını örgütsel öğrenme ve yaratıcılık ile ilişkilendirerek; spor örgütlerinin, spor endüstrisinin hızlı değişimlerine uyum sağlayabilmesi adına büyük önem arz ettiğini vurgulamaktadır (García-Morales ve ark., 2012; Megheirkouni, 2017). Sonuç olarak, dönüşümcü liderlik yaklaşımının, spor yönetiminin dinamik doğasında kritik bir önem barındıran yenilik, iş birliği ve yüksek örgütsel performans için uygun bir zemin oluşturabileceği görülmektedir.

Vizyoner Liderlik Yaklaşımı

Vizyoner liderlik, örgütün gelecekteki yönünün ve hedeflerinin belirlenmesi ve örgüt üyelerinin bu hedef doğrultusunda motive edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Nanus, 1992). Dinamik ve etkileşimli bir süreç olarak ortaya çıkan vizyoner liderlik, hızla değişen çevresel koşullara karşı örgütün yenilikçi ve öngörülü bir bakış açısıyla yeni hedefler belirlemesi ve bu hedefler doğrultusunda yönlendirilmesi için büyük önem arz etmektedir (Dwivedi, 2006). Mascareño, Rietzschel ve Wisse (2020) vizyoner liderliğin, üyeler arasında ortak hedef duygusu oluşturarak örgütsel yaratıcılığı artırdığını ortaya koymuşlardır. Nitekim vizyoner liderliğin, ortak bir amaç yaratabilme özelliği aracılığıyla, spor gibi yüksek derecede baskı unsuru içeren ortamlarda destekleyici bir örgüt kültürü oluşturulabilmesi için etkili bir rol oynayabileceği ifade edilebilir. Bunun yanı sıra vizyoner liderlerin örgüt hedeflerini üyelere karşı net bir şekilde ifade etmesinin, örgütsel bağlılığı artırarak motivasyon ve performansı yükseltebileceği belirtilmektedir (Basri ve ark., 2021).

Sahip olduğu özellikler aracılığıyla vizyoner liderliğin, takım çalışmasının başarıyı doğrudan etkilediği spor örgütleri için kritik bir önem barındırdığı ifade edilebilir. Bu doğrultuda vizyoner liderliğin, sürekli

değişen koşullar karşısında iş birliği ve yenilikçi stratejileri destekleyerek spor örgütlerinin performansına ve başarısına önemli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Sonuç olarak, vizyoner liderliğin spor örgütlerinde çalışan bağlılığını, yenilikçiliği, motivasyonu ve örgütün etkinliğini geliştirmede önemli bir rol oynayabileceği söylenebilir.

Stratejik Liderlik Yaklaşımı

Stratejik liderlik, bir örgütün geleceğini şekillendirmek amacıyla değişim süreçlerini başlatma, vizyon geliştirme, esneklik sağlama, stratejik düşünme ve başkalarıyla etkili iş birliği yapabilme yetkinlikleri olarak tanımlanır (Ireland ve Hitt, 2005). Bunun yanı sıra stratejik liderlik, belirsizlik ve değişimle başa çıkabilmek için, örgütün uzun vadeli hedeflerinin belirlenmesi ve etkin bir şekilde hayata geçirilmesini hedeflemektedir (Boal ve Hoojiberg, 2000). Bu yönüyle stratejik liderliğin, spor örgütlerinin bilgi çağındaki mevcut ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir yaklaşım olduğu düşünülmektedir. Jaleha ve Macuhuki (2018) etkili bir stratejik liderliğin, dinamik ortamlarda faaliyet gösteren spor örgütlerine, zorluklarla başa çıkmak ve performans hedeflerine ulaşmaları için gereken değişiklikleri uygulama kabiliyeti sağladığını öne sürmektedir. Bu kabiliyetler, özellikle sürekli gelişen teknolojik gelişmelere ayak uydurmak ve gelişen taraftar beklentilerine yanıt vermek zorunda olan spor örgütleri açısından oldukça önemlidir. Örgütün çevresinde meydana gelen değişimlere duyarlı, uyum sağlayabilen, yenilikçi davranışlar sergileyebilen, esnek ve sorun çözme kabiliyetleri aracılığıyla etkili kararlar alabilen stratejik liderler (Barutçugil, 2013), bir spor örgütü için hayati önem taşıyan takım uyumu, çalışan bağlılığı ve örgütsel verimliliği artırabilirler. Bununla birlikte stratejik liderliğin örgüt içerisinde inovasyonu desteklediği de ifade edilmektedir (Davies ve Davies, 2004). Nitekim sahip olduğu özellikler sebebiyle, spor endüstrisinin gelişimi devam ettiği sürece stratejik liderliğe duyulan ihtiyacın da artacağı ifade edilebilir.

SONUÇ

Bilgi çağı, yönetim anlayışına farklı bir bakış açısı getirmiş ve aynı zamanda liderlerin sahip olması gereken özelliklerin de değişmesine neden olmaktadır (Gül ve Şahin, 2011). Nitekim bilgi çağında, spor örgütlerinin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet avantajı elde edebilmelerinin de yenilikçi liderlik yaklaşımlarına ve bu yaklaşımların örgüt içerisindeki uygulamalarına bağlı olduğu ifade edilmektedir. (Pedersen, 2011). Bu doğrultuda araştırmada incelenen dönüşümcü liderlik, vizyoner liderlik ve stratejik liderlik gibi modern liderlik yaklaşımlarının bilgi çağında, spor örgütlerinin mevcut ihtiyaçlarına cevap verebilecek yaklaşımlar arasında yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu liderlik yaklaşımlarının her birinin, spor örgütlerinin bilgi çağında karşılaştığı farklı zorlukların üstesinden gelmek ve örgütsel başarıyı artırmak için önemli etkilere sahip olduğu ifade edilebilir.

Dönüşümcü liderlik, spor örgütlerinin, çevrelerinde meydana gelen değişimlere en hızlı ve etkili şekilde uyum sağlayabilmeleri için yenilikçi düşünce yapısını destekleyerek ve üyelerin yetkinliklerini ortaya çıkararak örgütün performansını pozitif yönde etkileyebilmektedir (Zacharatos ve ark., 2000). Bu minvalde dönüşümcü liderlik yaklaşımın, spor örgütlerinde görev alan bireylerin motivasyonlarını artırarak ve takım ruhunu güçlendirerek örgütsel vatandaşlık (Lee ve ark., 2013), memnuniyet (Kao ve Tsai, 2016) ve örgüt içi uyumu (Callow ve ark., 2009) önemli ölçüde desteklediği görülmektedir. Bu doğrultuda dönüşümcü liderliğin, bilgi çağında spor örgütlerinin performansının, başarısının ve sürdürülebilirliğinin artırılması için etkili bir liderlik yaklaşımı olduğu söylenebilir.

Vizyoner liderlik, dinamik bir yapıya sahip olan spor örgütlerinin gelecekte ulaşmak istedikleri hedeflerinin belirlenmesinde ve bu hedeflere ulaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Gomes ve ark., 2006). Spor örgütlerinin her geçen gün değişen rekabet koşullarına uyum sağlaması gerektiği düşünüldüğünde, vizyoner liderlik yaklaşımının bu değişimleri önceden tahmin edebilme ve yönetebilme özelliği sayesinde spor örgütlerinin, rekabette avantaj elde edebilmeleri için önemli bir unsur olduğu ifade edilebilir. Bunun yanı sıra vizyoner liderler, örgütün geleceği için bir vizyon oluşturarak üyelerin bu vizyon doğrultusunda motive olmalarını sağlamaktadır (Çelik, 1997). Nitekim bir hedef doğrultusunda birlikte çalışma arzusunun da takım uyumunu ve örgütün başarısını pekiştirebileceği ifade edilebilir.

Stratejik liderlik ile ilgili gerçekleştirilen bilimsel araştırmalar incelendiğinde, bu liderlik yaklaşımının bilgi çağında spor örgütlerinin yapılanmasına güç katabileceği görülmektedir. Örgütlerin uzun vadeli

hedeflerine ulaşması için değişime karşı hızlı ve etkili bir yanıt verme yetkinliğini barındıran stratejik liderlik yaklaşımının (Akyüz, 2018; Ireland ve Hitt, 2005; Uğuroğlu ve Çelik, 2009), spor örgütlerinin esnek, yenilikçi ve ileri görüşlü liderlere olan ihtiyacını karşılayabileceği anlaşılmaktadır. Bunun yanı sıra stratejik liderlik, örgüt üyeleri arasında iş birliğinin sağlanması ve örgüt için anlam ve amaç duygusunun yaratılması için büyük önem arz etmektedir (Aragón-Correa ve ark., 2007; Boal ve Hooijberg, 2000). Bu yönleriyle stratejik liderliğin, spor yönetiminde etkin karar alma süreçlerini hızlandıran, örgütsel verimliliği ve takım uyumunu destekleyen bir modern liderlik yaklaşımı olduğu ve böylece spor örgütlerinin yönetiminde uzun vadeli başarıyı sürdürebilmek için kritik bir rol üstlendiği görülmektedir (Tjønnedal, 2016; Johnson ve ark., 2022).

Literatürde yer alan bilgiler doğrultusunda, dönüşümcü liderliğin, sporcuların ve örgütün diğer üyelerinin kişisel gelişimini destekleyerek örgütsel bağlılık ve performansı artırdığı ifade edilebilir (Adamson, 2021; Charbonneau ve ark., 2001; Tojari ve ark., 2011) Buna ek olarak vizyoner liderlik yaklaşımının örgüt üyelerini yönlendirecek bir misyon ve örgütün geleceğine dair ortak bir amaç duygusu oluşturarak çalışanları motive ettiği (Jing ve Avery, 2008), dolayısıyla spor örgütlerinin toplam performansına katkı sağlayabileceği ifade edilebilir. Stratejik liderlik ise, sürekli değişen koşullar karşısında örgütün başarısının sürdürülebilmesi için gerekli olan planlamayı, esnekliği ve yeniliği sağlamaktadır (Hitt ve ark., 2007; Pearce ve Robinson, 2007).

Sonuç olarak, bilgi çağının getirdiği hızlı değişim ve rekabet koşulları, spor örgütleri de dahil olmak üzere pek çok alanda liderlik yaklaşımlarının değişmesine neden olmaktadır. Geleneksel liderlik yaklaşımlarının, bilgi çağında spor örgütlerinin dinamiklerine cevap veremediği; bu sebeple inovasyon, esneklik ve iş birliğine öncelik veren modern liderlik yaklaşımlarının önem kazandığı görülmektedir. Bu bağlamda spor örgütlerinde görev alan liderlerin, hem üyelerin bireysel performanslarını hem de örgütün toplam başarısını artıran modern liderlik yaklaşımlarını benimsemeleri, rekabetin sürdürülebilmesi ve rekabette avantaj elde edilebilmesi için kritik bir önem barındırdığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bilgi çağında, spor yönetimi alanında başarılı olmak ve isteyen liderlerin, esnek, yenilikçi ve stratejik düşünme becerilerine sahip olmaları gerektiği sonucuna varılabilir. Bu minvalde spor örgütleri açısından bilgi çağının gereksinimlerine uygun olan dönüşümcü, vizyoner ve stratejik liderlik yaklaşımlarının, spor örgütlerine rekabet avantajını artırma ve sürdürülebilir başarıya ulaşma imkanı sağladığı ifade edilebilir.

Bunun yanı sıra çalışmada yer verilemeyen ve modern liderlik yaklaşımları arasında yer alan resonant liderlik, etkileşimci liderlik, hizmetkar liderlik, katılımcı liderlik vb. gibi diğer yaklaşımların da spor örgütleri üzerinde pozitif etkileri olabileceği düşünülmekte, bu sebeple ilgili yaklaşımların araştırmacılar tarafından incelenmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, G. (2023). The evolution of sports management: through the lens of management science, trends, and future vision. *International Journal of Recreation and Sports Science*, 7(1), 61-69. <https://doi.org/10.46463/ijrss.1378131>
- Adamson, T. (2021). *Transformational leadership and organisational effectiveness in wellington secondary school sport coordinators* [Unpublished doctoral dissertation]. Victoria University of Wellington.
- Aksoy, A. (2016). Geleneksel devletten modern devlete: Sanayi devrimi ve kamu yönetimi düşüncesinde değişim. *Uluslararası Politik Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 31-37.
- Akyüz, M. (2018). Stratejik liderlik. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 45-66.
- Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Cordon-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial Marketing Management*, 36(3), 349-359.
- Bakan, İ., & Büyükeşe, T. (2010). Liderlik "türleri" ve "güç kaynakları"na ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2010(2), 73-84.
- Barkema, H. G., Baum, J. A., & Mannix, E. A. (2002). Management challenges in a new time. *Academy of Management Journal*, 45(5), 916-930. <https://doi.org/10.5465/3069322>

- Barutçugil, İ. (2013). *Stratejik yönetim*. Kariyer Yayıncılık.
- Basri, B., Dewi, R., & Purba, S. (2021). The influence of visionary leadership style on organizational commitment of private university lecturers. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1799-1805. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.730>
- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press.
- Bayter, M., & Alaca, E. (2014). Spor yöneticiliğinde bilgi yönetiminin önemi. *Electronic Turkish Studies*, 9(2), 1781-1791.
- Bettis, R. A., & Hitt, M. A. (1995). The new competitive landscape. *Strategic Management Journal*, 16(1), 7-19.
- Boal, K. B., & Hooijberg, R. (2000). Strategic leadership research: Moving on. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 515-549. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00057-6](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00057-6)
- Boisot, M. H. (1998). *Knowledge assets: Securing competitive advantage in the information economy*. OUP Oxford.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., & Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21(4), 395-412.
- Castells, M. (1996). *The information age: Economy, society and culture*. Blackwell.
- Castells, M. (2010). *The rise of the network society*. Blackwell.
- Charbonneau, D., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership and sports performance: The mediating role of intrinsic motivation 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1521-1534. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02686.x>
- Child, J., & McGrath, R. G. (2001). Organizations unfettered: Organizational form in an information-intensive economy. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1135-1148. <https://doi.org/10.5465/3069393>
- Cortellazzo, L., Bruni, E. & Zampieri, R. (2019). The role of leadership in a digitalized world: A review. *Frontiers in Psychology*, 10, 1-21. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>
- Çelik, V. (1997). Eğitim yönetiminde vizyoner liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(12), 465-474.
- Davies, B. J., & Davies, B. (2004). Strategic leadership. *School Leadership & Management*, 24(1), 29-38. <https://doi.org/10.1080/1363243042000172804>
- Demirci, K. (1999). Önderlik kuramları ve dönüştürücü önderlik ilişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3, 329-350.
- Drucker, P. (2012). *Management challenges for the 21st century*. Routledge.
- Dwivedi, R. S. (2006). Visionary leadership: A survey of literature and case study of dr. apj abdul kalam at drdl. *Vision*, 10(3), 11-21. <https://doi.org/10.1177/097226290601000302>
- Eisenhardt, K. M. (1989). Making fast strategic decisions in high-velocity environments. *Academy of Management Journal*, 32(3), 543-576.
- Ekenci, G., & İmamoğlu, A. F. (2002). *Spor işletmeciliği*. Nobel. Ankara
- Ferkins, L., Shilbury, D., & O'Boyle, I. (2018). Leadership in governance: Exploring collective board leadership in sport governance systems. *Sport Management Review*, 21(3), 221-231. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2017.07.007>
- Galbraith, J. R. (1973). *Designing complex organizations*. Addison-Wesley.
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040-1050. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- Geanakoplos, J., & Milgrom, P. (1991). A theory of hierarchies based on limited managerial attention. *Journal of the Japanese and International Economies*, 5(3), 205-225. [https://doi.org/10.1016/0889-1583\(91\)90011-E](https://doi.org/10.1016/0889-1583(91)90011-E)
- Gül, H., & Şahin, K. (2011). Bilgi toplumunda yeni bir liderlik yaklaşımı olarak transformasyonel liderlik ve kamu çalışanlarının transformasyonel liderlik algısı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 237-249.
- Gomes, A.R., Sousa, S.A., & Cruz, J.F. (2006). Charismatic, transformational and visionary dimensions in sport leadership: Toward news paths for the study of coach-athletes relationships. In N.S. Huber &

-
- M. Harvey (Eds.), *Leadership at the crossroads* (pp. 84-94). University of Maryland: The James MacGregor Burns Academy of Leadership.
- Hadi, T., & Marpaung, A. B. (2023). Transformational leadership and knowledge management impact on organization performance: A systematic review. *International Journal of Social Service and Research*, 3(1), 228-235. <https://doi.org/10.46799/ijssr.v3i1.244>
- Hitt, M. A., Hoskisson, R. E., & Ireland, R. D. (2007). *Management of strategy: Concept and cases*. Thomson/South-Western.
- Hoye, R., Smith, A. C., Nicholson, M., & Stewart, B. (2015). *Sport management: Principles and applications*. Routledge.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 19(4), 63-77. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.19417908>
- Jaleha, A. A., & Machuki, V. N. (2018). Strategic leadership and organizational performance: A critical review of literature. *European Scientific Journal*, 14(35), 124-149. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n35p124>
- Jennings, J., & Haughton, L. (2002). *It's not the big that eat the small... It's the fast that eat the slow*. HarperCollins Publishers.
- Jing, F. F., & Avery, G. C. (2008). Missing links in understanding the relationship between leadership and organizational performance. *International Business & Economics Research Journal*, 7(5), 67-78.
- Johnson, L. M., McCullick, B. A., Zhao, T. T., Mastromartino, B., Kim, E., Su, Y., & Zhang, J. J. (2022). Identifying strategic leadership behaviors of sport industry leaders: a phenomenological method. *Asia Pacific Journal of Applied Sport Science*, 3(3), 1-29. <https://doi.org/10.46695/ASCS.3.3.1>
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *The Leadership Quarterly*, 14(4-5), 525-544. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00050-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00050-X)
- Kao, S. F., & Tsai, C. Y. (2016). Transformational leadership and athlete satisfaction: The mediating role of coaching competency. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(4), 469-482. <https://doi.org/10.1080/10413200.2016.1187685>
- Kaya, N., & Kesen, M. (2014). İnsan kaynaklarının insan sermayesine dönüşümü: Bir literatür taraması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 6(10), 23-38. <https://doi.org/10.20990/aacd.95581>
- Koca, D. (2020). Sanayi devrimlerinin tarihsel arka planı ve işgücü becerileri üzerindeki yansımaları. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(31), 4531-4558. <https://doi.org/10.26466/opus.704841>
- Kwon, H. H., Trail, G., & James, J. D. (2007). The mediating role of perceived value: Team identification and purchase intention of team-licensed apparel. *Journal of Sport Management*, 21(4), 540-554. <https://doi.org/10.1123/jsm.21.4.540>
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Harvard University.
- Lee, Y., Kim, S. H., & Joon-Ho, K. (2013). Coach leadership effect on elite handball players' psychological empowerment and organizational citizenship behavior. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 8(2), 327-342. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.8.2.327>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of transformational school leadership research 1996–2005. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 177-199. <https://doi.org/10.1080/15700760500244769>
- Malik, M. A., & Azmat, S. (2019). Leader and leadership: Historical development of the terms and critical review of literature. *Annals of the University of Craiova for Journalism, Communication and Management*, 5(1), 16-32.
- Mascareño, J., Rietzschel, E., & Wisse, B. (2020). Envisioning innovation: Does visionary leadership engender team innovative performance through goal alignment? *Creativity and Innovation Management*, 29(1), 33-48. <https://doi.org/10.1111/caim.12341>
- Megheirkouni, M. (2017). Leadership styles and organizational learning in UK for-profit and non-profit sports organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 596-612. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2016-1042>
- Nanus, B. (1992). *Visionary leadership: Creating a compelling sense of direction for your organization*. Jossey-Bass.
-

- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
- Passfield, L., & Hopker, J. G. (2017). A mine of information: Can sports analytics provide wisdom from your data? *International Journal of Sports Physiology and Performance*, 12(7), 851-855. <https://doi.org/10.1123/ijsp.2016-0644>
- Pearce, J.A., Robinson, R.B. (2007). *Strategic management: formulation, implementation, and control*. McGraw-Hill Irwin.
- Pedersen, P. M. (2011). *Contemporary sport management*. Human Kinetics.
- Simon, H. A. (1973). Applying information technology to organization design. *Public Administration Review*, 33(3), 268-278. <https://doi.org/10.2307/974804>
- Smith, M. J., Young, D. J., Figgins, S. G., & Arthur, C. A. (2017). Transformational leadership in elite sport: A qualitative analysis of effective leadership behaviors in cricket. *The Sport Psychologist*, 31(1), 1-15. <https://doi.org/10.1123/tsp.2015-0077>
- Şirin, Y. (2015). *Gençlik ve Spor Bakanlığında algılanan liderlik tarzları ve örgütsel alt kültürlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper Brothers.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Tjønnal, A. (2016). Sport, innovation and strategic management: A systematic literature review. *Brazilian Business Review*, 13, 38-56. <https://doi.org/10.15728/edicaoesp.2016.3>
- Tojari, F., Heris, M. S., & Zarei, A. (2011). Structural equation modeling analysis of effects of leadership styles and organizational culture on effectiveness in sport organizations. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8634-8641. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1156>
- Toptaş, A., & Taştan, S. (2020). liderlerin kullandığı güç kaynaklarının çalışanların verimliliği üzerindeki rolünün nitel bir araştırma ile incelenmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 3(1), 63-80.
- Tushman, M. L., & Nadler, D. A. (1978). Information processing as an integrating concept in organizational design. *Academy of Management Review*, 3(3), 613-624. <https://doi.org/10.5465/amr.1978.4305791>
- Uğurluoğlu, Ö., & Çelik, Y. (2009). Örgütlerde stratejik liderlik ve özellikleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 12(2), 121-156.
- Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *The Leadership Quarterly*, 18(4), 298-318. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.04.002>
- Ünal, M. (2012). Bilgi çağında değişim ve liderlik. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 297-310.
- Ünal, Y. (2009). Bilgi toplumunun tarihçesi. *Tarih Okulu Dergisi*, 5, 123-144.
- Van Zandt, T. (1999). Real-time decentralized information processing as a model of organizations with boundedly rational agents. *The Review of Economic Studies*, 66(3), 633-658. <https://doi.org/10.1111/1467-937X.00101>
- Wang, Y., & Hu, T. (2017). Transformational leadership behavior and turnover intention in China physical education. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(9), 6357-6368. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.01070a>
- Wen, Y., & Wang, F. (2022). Design and application of major sports events management information system based on integration algorithm. *Computational Intelligence and Neuroscience*, 2022, 1-10, <https://doi.org/10.1155/2022/6480522>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations*. Pearson.
- Zacharatos, A., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2000). Development and effects of transformational leadership in adolescents. *The Leadership Quarterly*, 11(2), 211-226. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00041-2](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00041-2)