



SPOR KULÜBÜ YÖNETİCİLERİNİN AÇIK LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN BELİRLENMESİ

Determining Open Leadership Characteristics Of Sports Club Managers

Yusuf TAZE

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Spor Yönetim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, İstanbul/Türkiye

ORCID ID: 0000-0002-3029-5319

Doç. Dr. Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Spor Bilimleri Fakültesi, İstanbul/Türkiye

ORCID ID: 0000-0003-4163-9655



ÖZET

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ili Beylikdüzü ilçesinde bulunan Spor Kulüplerinde yöneticilik yapan 10'u (%16,4) kadın, 51'i (%83,6) erkek yöneticinin sosyal medya temelli "Açık Liderlik" özelliklerinin belirlenmesidir. Polat ve Arabacı (2016) tarafından geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak geliştirilen "Açık Liderlik Ölçeği" Likert tipi ölçme aracı olup ölçek 23 madde ve 3 alt boyuttan (GKSP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım; MDHV: Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik; SAEK: Sosyal Ağların Etkin Kullanımı) oluşmaktadır. Toplamda 23 sorudan oluşan çalışma, yüz yüze nicel olarak spor kulübü yöneticilerine uygulanmış ve demografik özellikler (cinsiyet, öğrenim durumu, eğitim durumu) ile karşılaştırılmıştır. Cinsiyet değişkeni açısından Açık Liderlik ölçeği incelendiğinde GKSP, MHDV ve SAEK alt boyutlarında kadın ve erkek yöneticiler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öğrenim durumu değişkeni (%63,9'u ön lisans-lisans, %26,2'si lise, %6,6'sı yüksek lisans, %3,3'ü ortaokul mezunu) açısından Açık Liderlik ölçeği incelendiğinde GKSP, MHDV ve SAEK alt boyutlarında yöneticiler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Gelir durumu (%73,8'i 1-10000 TL gelir durumuna sahip iken, %26,2'si 10001-20000 TL) değişkeni açısından Açık Liderlik ölçeği incelendiğinde GKSP, MHDV ve SAEK alt boyutlarında yöneticiler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, Spor, Spor Kulüpleri

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the social media-based "Open Leadership" characteristics of 10 (16.4%) female and 51 (83.6%) male managers who are managers of Sports Clubs located in Beylikdüzü district of Istanbul province. Developed by Polat and Arabacı (2016) as a valid and reliable measuring tool, the "Open Leadership Scale" is a Likert-type measurement tool, consisting of 23 items and 3 sub-dimensions (APCS: Acceptance of Power and Continuous Sharing; SCA: Supporting Curiosity and Accountability; EUSN: Effective Use of Social Networks). The study, consisting of 23 questions in total, was applied to sports club managers face to face, and then compared with the variables of demographic characteristics: gender, educational status and educational status. When the Open Leadership Scale was examined in terms of gender variability, no statistically significant difference was found between male and female managers in the sub-dimensions of APCS, SCA and EUSN. When the Open Leadership scale is examined in terms of educational status variability, (63.9% associate degree-bachelor degree, 26.2% high school degree, 6.6% post-graduate degree, 3.3% secondary school degree), in the sub-dimensions of APCS, SCA and EUSN, no statistically significant difference was found among managers. When the Open Leadership scale was examined in terms of income status (73.8% had 1-10000 TL income status, 26.2% 10001-20000 TL), no statistically significant difference was found among the managers in the sub-dimensions of APCS, SCA and EUSN.

Key Words: Manager, Sports, Sports Clubs

1. GİRİŞ

Günümüzde toplumlar sürekli değişim yaşamaktadır. Her değişim kendine has kuralları beraberinde getirmektedir. Toplumun gerek resmi gerekse özel örgütleri, değişen bu kuralların etkisi altında kalmaktadır. Farklı anlamda ise değişim, örgütler için yeni bir düzen ve ortamın oluşmasını tetiklemiştir (Polat,2015).

Liderlik kavramı, ilk çağlardan günümüze kadar yönetimin yer aldığı her alanda çok farklı tanımlamalar ile açıklanmaya çalışılsa da her çağda önemini koruyan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Lider ve liderlik kavramlarının geçmişi çok eskilere dayansa da bilimsel anlamda çalışmalar bu yüzyılda ele alınmaya başlanmıştır (Coşar, 2011). Liderlik, kişilerin ve toplumların hedeflerini gerçekleştirmek üzere faaliyetlere etki etmesi ve bireyleri yönlendirmesi süreci olarak tanımlanır. Dolayısı ile liderlik kavramı, liderin gerçekleştirmiş

olduğu ve gerçekleştirmeyi düşündüğü işleri kapsayan bir süreçtir. Lider ise çalışanlara, bağlı buldukları örgütün hedefleri veya amaçları doğrultusunda yön veren kişidir (Koçel, 2001).

Liderliğin kesin bir tanımını yapmak oldukça zordur. Liderlik; evrensel, beşerî ve sosyal bir olgudur. Liderlik; insanın olduğu ve örgütlerin olduğu her yerde, her zaman söz konusu olan bir kavramdır (Şahin ve Ark 2004). Liderlik kavramı, yönetim bilimi, örgütsel davranış ve işletme yönetimi alanında çalışma yapan bilim adamlarının çok yoğun olarak çalıştıkları bir konu olmuştur. (Çelik 2000).

Yapılan araştırmalarda liderliğin tanımı genellikle liderlerin sahip oldukları perspektiflere, ilgi alanlarına ve önemli saydıkları olgulara göre yapılmıştır. Stodgill'in yaptığı kapsamlı araştırmada "liderliğin tanımını yapan insan kadar liderliğin tanımının da önemli olduğu" belirtilmiştir. Yine liderlik üzerine çalışmalar yapan Bass'ın savunduğu görüşe göre 1990'da liderlik üzerine 750'nin üzerinde liderlikle ilgili çalışmanın yapılmış olduğu belirtilmiştir (Montgomery 2000). Her geçen gün liderlik üzerine birçok araştırma ve çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalara her geçen gün yenilerinin de eklendiğini dikkate aldığımızda, bilimsel literatür de liderlik üzerinde yapılan çok fazla araştırma ve çalışma olduğunu görmekteyiz. Yapılan bu çalışmalarda, liderlerin kişisel özelliklere ve önemli gördükleri bulgulara göre tanımlandığı görülmektedir (Zel 2006).

Çelik (2000)'e göre liderlik türlerine göre liderliğin özellikleri incelendiğinde liderlik türlerinin temelinde bir ya da birkaç liderlik kuramı temeline dayandığı söylenebilir. Bu açıdan değerlendirdiğimizde "Açık Liderlik" in de temel dayanağının enformasyon kuramı temelindeki ağ kuramına dayandığı söylenebilir. Bunun yanında açık liderlik, liderlik kuramları içerisinde en başta duyumsallık kuramları olmakla beraber birçok farklı liderlik kuramından etkilenmektedir (Polat, 2015).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Günümüz çağı değişim ve gelişim çağıdır. Değişimler de kendi kurallarıyla beraber gelir. Polat (2015)'a göre değişim sonucunda örgütlerde yeni bir düzen ve ortam oluşur. Sürekli bir gelişim ve değişim halinde olan örgütlerin de ayakta kalabilmeleri oldukça zorlaşmaktadır. Değişimler daha çok liderlerle birlikte gerçekleşir. Liderlik, örgütü birlikte harekete geçirme sanatıdır. Liderler, örgütteki bağlılık kültürünü oluşturarak örgütte değişimleri yöneten ve gerçekleştirmek için en çok mücadele eden kişilerdir. Bu faaliyetleri gerçekleştirirken de bir kısmı sonradan öğrendiği, bir kısmı da yaradılışında var olan özelliklerini kullanarak örgütü yönetmeye çalışır.

Açık liderler, çalışanları ile yaptıkları bütün faaliyetlerde güven duygusu temeline dayanan farklı türde ilişki ağları kurmaya ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi sürecinde sosyal ağ teknolojilerini aktif bir şekilde kullanmaya yönelik davranışları geliştirmeye yönelik faaliyetleri ilke edinirler (Polat, 2015). Açık liderlerde bir takım farklı özelliklerin bulunması beklenir. Can(2018)'a göre bu özellikler örgütlerde güven duygusunun gelişmesine katkı sağlama, bunu yaparken de sürekli sosyal ağ paylaşımlarıyla desteklemenin önemini vurgulayarak ve destek vererek, bir hesap verebilirlik düşüncesi gütmeye, her türlü merak ve alçak gönüllülüğü teşvik ederek gerektiğinde başarılı olunamadığında da bu durumu bağışlama özellikleri, yöneticiyi daha etkili ve güncel tutacağı söylenebilir.

21.yy. kapsamında örgütler için önemli olan kişiler arası ilişki süreci, teknolojik gelişmeler neticesinde bir değişim geçirmiştir. Yeni tanımlamalara bakılacak olursa:

İzlemek: Çevresel iletişim sürecinde özellikle sosyal ağlar üzerinden bir tür bilginin paylaşıldığı, hemen hemen her konuda bilgi takibinin kolaylıkla yapıldığı görülmektedir.

Paylaşmak: İnsan ilişkilerinin ve iletişimin artması, bilginin paylaşılmasını kolaylaştırmış ve arttırmıştır. İnsanlar sosyal ağlar sayesinde bilginin paylaşım sürecini iyice yaygınlaştırmıştır.

Yorum Yapmak: İnsanlar, sosyal ağlardan birçok farklı konu hakkında fikir yürütmekte ve yorum yapmaktadırlar. Herkesin kendi düşüncesini belirtmesinin yanı sıra, farklı görüşten fikirler de ortaya çıkabilmektedir.

Üretmek: Daha önceden yapılan yorumların, paylaşımların, sorunların veya yanlış bir bilginin düzeltilmesi açısından faydalı olmasıdır.

Organize Etmek ve Denetlemek: İnsanlar, mevcut ürünlerin verimliliğini artırmak için önceki paylaşım yaptığı topluluklardan ayrılarak yeni gruplar ya da topluluklar oluştururlar. Ancak, yeni oluşan bu grupların takibini yapmak gerekir. Grupların süreçler açısından yeniden tanımlanması gerekmektedir. Bu tanımlamalara ilişkin yeni tanımları ise yeni bir ilişki sıralaması içerisinde değerlendirmek mümkündür (Li, 2011).

Uçar (2015)'a göre ise açık liderlik, uzmanlıkların paydaşlara paylaşıldığı bir kurum kültürünün oluştuğu ve örgüt üyelerinin etkin katılımı neticesinde var olan bir yönetim sürecidir. Li'ye Göre Açık Liderden Beklenen Özellikler:

- a) Örgütte Çalışanların Gücünü Kabul Etme: Açık olarak tanımlanabilecek liderler yaşanabilecek tüm süreçlerde örgüt üyeleri ya da hizmet sunulan örgüt paydaşlarının bir potansiyelinin bulunduğunu benimserler.
- b) Güven Geliştirmek Adına Sürekli Paylaşımda Bulunma: Açık olarak tanımlanabilecek liderler sanal ve yüz yüze gerçekleşebilecek ortamlarda güven veren eylem ve davranışlar içerisinde olduklarında ve bunlara medya ve teknolojilerle takviyede bulduklarında yeni ilişkiler artacak ve bunun sonucunda örgütte doğal olarak güven ortamı sağlanabilecektir.
- c) Merakı ve Alçak Gönüllülüğü Desteklemek: Açık olarak tanımlanabilecek liderler örgüt mensuplarının yaptıklarıyla ya da yapabildikleri şeyler için örgüt mensupları için önemli olduğunu sorgulayabilme potansiyeline sahip olmalıdır. Liderler, örgüt mensuplarından da öğrenilecek birçok şeyin olabileceğini unutmamalıdır.
- d) Açıklığın Hesap Verebilirliğe Dayandırılması: Açık olarak tanımlanabilecek liderler, örgütte gerçekleşen olaylarla ilgili olarak mensuplarına yorumda bulunma ortamı sağlarlar, ancak bu durumu fırsat sayarak kötü niyetli kullanma eğiliminde olan örgüt mensupları, bu davranışlarının sonucunda yaşanabilecek olumsuzlukların sonuçlarının farkında olmaları ve yaşayabilecekleri olumsuz durumun sonuçlarına katlanmaları gerektiğini bilmeleri gerekir.
- e) Başarısızlıkları Bağışlamak: Başarısızlık durumlarında bu başarısızlığı kabullenerek sineye çekmek anlamında algılanmamakla birlikte, tam aksine öz eleştiri yaparak nerelerde ve nasıl hata yapıldığının anlaşılmasıdır.

Örgütlerde örgüt mensupları belirlenmiş hedefler ile onlar tarafından oluşturulmuş olan normlar bulunmaktadır. Belirlenen hedefler ve sosyolojik yapıların işleyişi adına birtakım farklı görüşler, ihtilaf durumları da örgütlerde ortaya çıkabilmektedir. Bazı durumlarda bu anlaşmazlık unsurları hedeflere ulaşılması istenen yollarla ilgili olabileceği gibi bazı durumlarda da güce ve iktidara sahip olma adına gerçekleşebilmektedir. Bu durumlarda örgütlerde örgütsel muhalefet davranışı ortaya çıkmaktadır. Dijitalleşen dünyada gerekli olduğu düşünülen liderlik türlerinin teknolojik liderlik, açık liderlik, dijital liderlik ve demokratik liderlik türleri olduğu ve öğretmen görüşlerine göre de (%87) açık liderliğin diğer liderlik tarzları arasında ön plana çıkan bir liderlik tarzı olduğu görülmektedir (Debeş, 2018).

3. BULGU ve TARTIŞMALAR

3.1. Araştırma Amacı ve Yöntemi

Polat ve Arabacı (2014) tarafından yapılan "Liderliğin Kısa Tarihi ve Açık Liderlik" başlıklı çalışmada, liderliğin geçmişten beri üzerinde konuşulduğu ancak nesnel bir tanımının henüz yapılmadığı bir kavram olduğundan bahsedilmiştir. Liderliğin zamanın her anında güncelliğini koruması dolayısıyla sürekli araştırma alanı içerisinde tutulmuş ve farklı liderlik teorilerinin gelişmesine yardımcı olmuştur. Günümüze yaklaştıkça gelişmeler ve ilerlemeler, liderlik ile ilgili yeni yaklaşımların ortaya çıktığından bahsedilmiştir. Liderlik alan yazını taranarak konuya ilişkin elde edilen bilgiler ile günümüze dair birtakım değerlendirmeler yapılmıştır. Açıklık; bir inanç biçimi veya felsefe olmayıp aksine iyi bir biçimde düşünüldüğü planlanmış, önemli bir strateji biçimi ve liderlik yaklaşımı olarak düşünülebilir (Li, 2011, S.14).

İnsanlar örgüt içerisinde gücünü kabul ettiği, paylaşımda bulunabileceği, merakını giderip örgütte gerçekleştirilen işlemlerle ilgili olarak yaptığı için arkasında durabilen ve bunları yaparken de sosyal ağları etkin bir şekilde kullanarak örgüt mensuplarıyla iletişim kurabilen liderleri örgütlerinde görmek istemektedirler. Bu noktada liderliğe yeni bir bakış açısı kazandıran "Açık Liderlik" günümüzde kişiler arası ilişkilerin değişmiş olduğunu bu sebeple de bu durumun iyi anlaşılması gerektiğine yaptığı vurguda bulunan bir liderlik tarzı olarak ortaya çıkmaktadır (Polat ve Arabacı, 2014). Liderlik vasıflarına sahip spor kulübü yöneticilerinin ve bu davranışları spor kulüplerinde sergilemek, sporun gelişmesinin etki alanında bulunan antrenör, personel, sporcu ve bütün paydaşlar açısından oldukça önemlidir.

Açık Liderlik, yeni bir liderlik anlayışı olması nedeniyle gerek yurt içinde gerek yurt dışında gerçekleştirilen çalışmalar çok sınırlıdır (Polat, 2014; Uçar, 2015; Caz, 2018) Açık Liderlik ile sosyal ağların etkin kullanımı ve "Sinizm" ilişkisine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiş fakat Spor Kulüplerinde görev yapan yöneticilerin

açık liderlik düzeylerini belirlemeye ve sosyal ağların etkin kullanımına yönelik olarak araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu yönü ile gerçekleştirilecek olan bu çalışma, açık liderlik ile ilgili yürütülen çalışmaların ilklerinden olabilecektir. Bu yönü ile de bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem kısmında Polat ve Arabacı (2016) tarafından Geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak geliştirilen ‘‘Açık Liderlik Ölçeği’’ Likert tipi ölçme aracı olup ölçek 23 madde ve 3 alt boyuttan (GKSP: Gücün Kabulü ve Sürekli Paylaşım; MDHV: Merakı Destekleme ve Hesap Verebilirlik; SAEK: Sosyal Ağların Etkin Kullanımı) toplamda 23 sorudan oluşmaktadır. Bu çalışmada 23 sorudan oluşan açık liderlik ölçeği, İstanbul ili Beylikdüzü ilçesinde bulunan spor kulüplerinin 61 tane yöneticisine yüz yüze uygulanmıştır.

3.2. Bulgular

Tablo 1.Çalışma grubunun özellikleri

| | N | % |
|------------------|----|------|
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 10 | 16,4 |
| Erkek | 51 | 83,6 |
| Öğrenim Durumu | | |
| Ortaokul | 2 | 3,3 |
| Lise | 16 | 26,2 |
| Ön Lisans-Lisans | 39 | 63,9 |
| Yüksek Lisans | 4 | 6,6 |
| Gelir Durumu | | |
| 1-10000 | 45 | 73,8 |
| 10001-20000 | 16 | 26,2 |

Çalışma grubunun %83,6’sını erkekler, %16,4’ünü kadınlar oluşturmaktadır. Öğrenim durumlarında ise %63,9’u ön lisans-lisans, %26,2’si lise, %6,6’sı yüksek lisans, %3,3’ü ortaokul mezunudur. Ayrıca, çalışma grubunun %73,8’i 1-10000 TL gelir durumuna sahip iken, %26,2’si 10001-20000 TL gelir durumuna sahiptir.

Tablo 2.Cinsiyete yönelik yapılan t-testi sonuçları

| | | Ortalama | T | P |
|------|-------|----------|------|------|
| GKSP | Kadın | 4,3500 | ,963 | ,339 |
| | Erkek | 4,1863 | | |
| MDHV | Kadın | 4,2889 | ,127 | ,899 |
| | Erkek | 4,2702 | | |
| SAEK | Kadın | 4,2750 | ,179 | ,858 |
| | ERkek | 4,2451 | | |

Açık liderlik ölçeğine ait 3 faktörün cinsiyete göre farklılaşma olup olmadığına bakıldığında, t-testi analizi sonucunda faktörlerde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Tablo 3.Öğrenim durumuna yönelik yapılan ANOVA sonuçları

| | | ortalama | F | P |
|--------|------------|----------|-------|------|
| GKSP | Ortaokul | 4,5000 | ,408 | ,748 |
| | Lise | 4,1719 | | |
| | Ön Lisans- | 4,1987 | | |
| | Lisans | 4,3750 | | |
| | Yüksek- | | | |
| MDHV | Lisans | | 1,766 | ,164 |
| | Ortaokul | 4,5000 | | |
| | Lise | 4,1667 | | |
| | Ön lisans- | 4,2650 | | |
| | Lisans | 4,6667 | | |
| SAEK | Yüksek | | ,507 | ,679 |
| | Lisans | | | |
| | Ortaokul | 4,2500 | | |
| | Lise | 4,1406 | | |
| | Ön Lisans | 4,2756 | | |
| Yüksek | 4,4375 | | | |
| Lisans | | | | |

Açık liderlik ölçeğine ait 3 faktörün öğrenim durumuna göre farklılaşma olup olmadığına ANOVA testi ile bakıldığında analiz sonucunda faktörlerde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Tablo 4. Gelir durumuna yönelik yapılan ANOVA sonuçları

| | | Ortalama | F | P |
|------|-------------|----------|------|------|
| GKSP | 1-10000 | 4,2222 | ,058 | ,810 |
| | 10001-20000 | 4,1875 | | |
| MDHV | 1-10000 | 4,2469 | ,665 | ,418 |
| | 10001-20000 | 4,3472 | | |
| SAEK | 1-10000 | 4,2722 | ,366 | ,548 |
| | 10001-20000 | 4,1875 | | |

Açık liderlik ölçeğine ait 3 faktörün gelir durumuna göre farklılaşma olup olmadığına yönelik yapılan ANOVA testi sonucunda faktörlerde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

21. yy. kapsamında örgütler için önemli olan kişiler arası ilişki süreci, teknolojik gelişmeler sonucu bir değişim içerisindedir. Bu bağlamda insanlar arası ilişkileri içerisinde yer bulduğu kabul gören izlemek, paylaşmak, üretmek, organize etmek ve denetlemek kavramlarının örgütsel perspektif açısından yeniden tanımlanması gerekmektedir. Bu kavramlara yönelik yeni tanımlamaları ise giderek artan bir ilişki süreci olarak değerlendirmek mümkündür (Li, 2010).

Günümüzde teknolojik gelişmeler iletişim şeklimizi de çok fazla etkilemektedir. Özellikle örgütlerdeki liderler, örgütleri yönetirken günün koşullarından yararlanmak zorunda kalmaktadırlar. Özellikle günümüzde sosyal medya kullanımı çok fazladır. Liderler eğer bu iletişim şeklinden geri kalırsa örgütü yönetmede sıkıntı yaşayabilirler.

Yaptığımız çalışmada İstanbul ili Beylikdüzü ilçesinde bulunan spor kulübü yöneticilerinden 10 kadın 51 erkek yönetici üzerinde uyguladığımız cinsiyet değişkeni açısından Açık Liderlik ölçeği incelendiğinde GKSP, MHDV ve SAEK alt boyutlarında kadın ve erkek yöneticiler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde [Polat (2016), Yıldız (2019) ve Çağdaş (2018)] yapılan çalışmalarda cinsiyet açısından anlamlı bir fark bulunamamışlardır. Bunun sebebi; kadın ve erkek liderlerin günün teknolojik değişimlerini iyi takip ettikleri, cinsiyet farklılıklarının da liderliği ve yönetim şeklini değiştirmediğidir.

Yaptığımız çalışmada Eğitim Durumu değişkeni açısından Açık Liderlik ölçeği incelendiğinde GKSP, MHDV ve SAEK alt boyutlarında yöneticiler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde Polat (2016), Fırat Üniversitesindeki akademik ve idari personel üzerindeki yaptığı çalışmada eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Spor kulüpleri yarı özerk bir işletme şeklinde yönetilmektedir. Buradaki yöneticilerin yaptığı işlerin belirli standartlar ve günün gerektirdiği koşullara uygun olması gerektiği için eğitim durumunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Yaptığımız çalışmada gelir durumu değişkeni açısından Açık Liderlik ölçeği incelendiğinde GKSP, MHDV ve SAEK alt boyutlarında yöneticiler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Spor kulübü yöneticileri genellikle yöneticiliği ikinci bir iş olarak yapmakta ve profesyonel yönetici olarak yapmamaktadırlar. Bu da gelir seviyelerinin anlamlı farklılık tespit edilememiş olmasına etken olabilmektedir.

Günün değişen şartlarında spor kulübü yöneticilerinin çağın gerektirdiği liderlik özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir. Aynı zamanda spor kulüplerini de bir örgüt olarak düşündüğümüzde, örgütün etkili yönetilebilmesi için günün gerektirdiği kişiler arası etkili iletişim süreçlerini iyi yönetmek, sosyal medyayı etkin kullanarak bilginin paylaşımını sağlayarak yorum yapmak ve yapılan eleştiriye açık olmak, daha önce yapılan eleştirilerden dersler çıkararak örgütün daha doğru yönetilmesini sağlayan açık liderler, örgütü daha etkili yönetmiş olurlar.

KAYNAKÇA

Can, A. (2013). SPSS ile nicel veri analizi. Ankara: Pegem Akademi

Çağdaş C. (2018) Açık Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi Ve çalışma. ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi. 2007; 3(5): 179-191.

Çağdaş C (2018) Açık Liderlik İle Örgütsel Sinizm İlişkisi Ve İşgören Performansına Etkisi: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumları Üzerine Bir Uygulama. Doktora Tezi Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı

Çelik, V (2000). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A Yayınevi Tic. Ltd. Şti.

Coşar, S. (2011). Otantik liderlik kavramı ve ardılları üzerine bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Debeş, G.(2018). “Sistem Mühendisliği Modelinin Okul Yönetimine Etkisinin Değerlendirilmesi” Yüksek Lisans Tezi, Yakınoğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Lefkoşa, KKTC.

Koçel T (2001)., İşletme Yöneticiliği. 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi; s. 465.

Lİ, C.(2011), Açık Liderlik, Çev.: G. Aksoy, Optimist Yayınları, İstanbul, 304s.

Montgomery V (2000). “Public-Sector Leadership Theory: An Assessment”. Public Administration Review, 63 (2), ss. 214-228.

Polat, M. Ve Arabacı, Ğ. B.(2014).” Eğitimde Açık Liderlik ve Sosyal Ağlar”, Journal of World of Turks/ Zeitschrift für die Welt der Türken, 6 (1), ss. 257-275.

Polat, M., 2015. “Yöneticilerin Açık Liderlik Özellikleri ve Sosyal Ağları Benimseme Durumlarının, Örgütsel Belirsizlik Üzerindeki Etkileri: Fırat Üniversitesi Örneđi”, Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

Polat, M., Arabacı, B, Ğ., 2016. “Açık Liderlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 1(24), ss. 79-96.

Şahin, A. Temizel H. Örselli E, (2004) “Bankacılık Sektöründe Çalışan Yöneticilerin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimleri İle Çalışanların Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarını Algılayış Biçimlerine Yönelik Uygulamalı Bir Çalışma”, 3. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı, Osman Gazi Üniversitesi Yayın S.8, ss.657-665

Uçar, R.,(2015). “İlkokul Müdürlerinin Dağıtımçı Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Motivasyon ve Yaratıcılık Düzeyleri Arasındaki İlişki(Diyarbakır ili Örneđi)”, Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır

Yıldız B B.(2019) Okul Yöneticilerinin Açık Liderlik, Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Erdemlilik Alguları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi Doktora Tezi T.C. Marmara Üniversitesi İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı Ortak Doktora Programı

Zel, U (2006). Kişilik Ve Liderlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım