



Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütünde Uygulanan Yönetim Biçimlerinin Belirlenmesi

“Determination of The Management Styles the General Directorote of Sport in the Central Organization”

Yasemin ÇAKMAK YILDIZHAN¹ & İbrahim Fatih YENEL²

ARAŞTIRMA MAKALESİ

Tarihçe

Yayın Geliş Tarihi: 22 Temmuz 2022

Kabul Tarihi: 25 Ağustos 2022

Online Yayın Tarihi: 31 Aralık 2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/anatoliar.33>

Yazarlarla İletişim

1- (Sorumlu Yazar), Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, Erzincan, Türkiye.

yacmak@erzincan.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-7131-4259>

2- Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Spor Yöneticiliği Bölümü, Ankara, Türkiye

yenel@gazi.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-9480-2087>

Yazar Katkıları

Tüm yazarlar çalışmanın konseptine ve tasarımına katkıda bulundu.

Finansman

Bu çalışma herhangi bir kurum/kuruluştan maddi destek almadı.

Çıkar Çatışması

Yazarlar çıkar çatışması olmadığını beyan ediyorlar.

Şeffaflık

Yazarlar, çalışmada hiçbir hayati özelliğin ihmal edilmediğini, dürüst, doğru ve şeffaf bir anlatım ile raporlandığını ve herhangi bir tutarsızlık olmadığını beyan etmişlerdir.

Etik

Bu çalışmada bilimsel etik kriterlerine uyulmuştur.

Ek Bilgi

Bu makale, 2012 yılında “Spor Genel Müdürlüğü Merkez Örgütünde Uygulanan Yönetim Biçimlerinin Belirlenmesi” isimli doktora tezinin bir bölümünden oluşturulmuştur.

Referans Gösterimi

Çakmak Yıldızhan, Y. (2022). Determination of The Management Styles the General Directorote of Sport in the Central Organization, *Anatolia Sport Research*, 3(3):16-27.

Copyright © 2022 by Anatolia Sport Research

ÖZET

Amaç: Bu çalışmada; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde görev yapan yöneticilerin ve yönetici olmayan personelin, yönetim anlayış ve biçimlerine ilişkin algı düzeyleri, bu düzeylerin cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığı ve yöneticilerin ve yönetici olmayan personelin yönetim biçimi algılarının karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Materyal ve Metod: Araştırmanın evrenini, Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde görev yapan 900'e yakın yönetici ve yönetici olmayan personel oluşturmaktadır. Bu çalışmanın örneklemini ise, Random yöntemle belirlenmiş ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 355 (66 yönetici, 289 yönetici olmayan personel) kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; katılımcıların demografik bilgileri (cinsiyet, eğitim durumu hizmet süresi) ve yönetim biçimi algıları (Yönetim Biçimi Ölçeği) şeklindedir. “Yönetim Biçimi Ölçeği” Çakmak Yıldızhan ve Yenel (2011) tarafından geliştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesine betimsel analiz, tek faktörlü ANOVA kullanılmıştır.

Bulgular: Analiz sonucunda; yöneticilerin yönetim biçimi algıları ile cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet süresi değişkenlerinin anlamlı bir etki oluşturmadığı, yönetici olmayan personelin ise yönetim biçimi algıları ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık oluşmazken, eğitim durumu ve hizmet süresi değişkenleri ile anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Ayrıca yöneticilerin ve yönetici olmayan personelin algılarına göre, Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde yetkeli ve başıboş yönetim anlayışının uygulanmadığı, koruyucu, destekçi ve birliktir bir yönetim anlayışının uygulandığı, her iki grubun da bu yönetim biçimlerini aynı şekilde algıladıkları ve yöneticilerin uyguladıklarıyla yönetici olmayan personelin uyguladığını düşündüğü yönetim biçimlerinin birbiriyle paralellik gösterdiği görülmüştür.

Sonuç: Bu noktadan hareketle de Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde yarı demokratik ve demokratik bir yönetim anlayışının olduğu söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Spor Genel Müdürlüğü, Spor Yönetimi, Yönetim Biçimleri

ABSTRACT

Aim: In this research, it was aimed to investigate to compare the perception levels of the administrator and other staffs' perceptions working in the central organization of the General Directory of Sports Connected to the Ministry of Youth and Sport, regarding the management understanding and styles, whether these levels demonstrate differences or not in terms of the education level, length of service and gender variables and the perceptions of the management style of the managers and non-managerial personnel.

Material and Method: The target population of this study was approximately 900 personnel including administrators and other personnel. The sample of this study was determined through Random method. The sample group was 355 personnel who voluntarily attended the study (66 administrators and 289 other personnel). The data of the research; demographic information were (gender, education level, length of service) and management style perceptions (Management Style Scale). The “Management Style Scale” was developed by Çakmak Yıldızhan and Yenel (2011). The analysis of the data was descriptive analysis and one-factor ANOVA.

Results: As a result of the study; It was determined that the managers' perceptions of management style and the variables of gender, education status and length of service did not have a significant effect. As a result of the study; managers' perceptions of management style and variables of gender, educational status and length of service did not have a significant effect, on the other hand, while there was no significant difference between the management style perceptions of the non-managerial personnel and gender, it was determined that there was a significant difference with the variables of education status and length of service. In addition, considering the administrator and other staffs' perceptions, it was reported that the protective, supportive and unionist management mentality rather than the authoritarian and laissez-faire management mentality was performed in Control Committee of the General Directory of Sport. It was also found that both groups perceived these styles in the same way and there was a parallel between the administrators' practices and styles which were performed in the Control Committee of the General Directory of Sports and Youths according to other personnel.

Conclusions: From this point of view, it can be said that there are semi-democratic and democratic management mentalities in the Control Committee of the General Directory of Sports.

Keywords: Management Styles, Sports Administration, the Control Committee of the General Directory of Sports.

GİRİŞ

Her alanda yaşanan hızlı değişimler, örgütleri de çeşitli şekilde etkilemiş, küreselleşme, rekabet, teknolojisindeki gelişmeler ve bireyin bir rekabet ögesi gibi algılanması günümüz iş dünyasına yön verirken, örgütlerin de sürekli olarak kendilerini yenilemelerini zorunlu kılmıştır. Gerçekleşen değişim düzeni, örgütlerin hayati sistemleri olan üretim ve hizmeti etkilemekte ve örgütlerin hareketli ve değişken özellikler kazanmasını kaçınılmaz kılmıştır. Nitekim günümüzde, örgütlerin bu zorlu değişim karşısında hayatta kalabilmeleri ve kendilerini sürekli yeniliğe açık tutmaları kendi değişimleri ve gelişmeleriyle mümkündür (Peker ve Aytürk, 2000).

Bu hızlı değişimler ve gelişmeler toplumun ayrılmaz bir parçası olan spor olgusunda da meydana gelmiştir. Çağdaş ve sağlıklı yaşamın vazgeçilmez ögesi olan spor, günümüzde bir bilim ve endüstri dalı haline gelmiş ve toplumların refah ve kültür düzeylerinin bir göstergesi olmuştur (İmamoğlu, 1992). Sosyal bir kurum olan spor, insanların ulusal kaynaşmalarını sağladığı kadar, ülkeler arasında da ulusların kaynaşmalarını sağlamada önemli görevler üstlenmiştir.

Spor olgusunun bu denli önemli olmasına rağmen Türkiye’de sporun istenen seviyede olmadığı sürekli olarak tartışılmakta ve bunun sebebinin ise sporun yönetilme sorununa bağlı olduğu belirtilmektedir. Bu yönetsel sorunların ortadan kalması için ise çağdaş bir yönetim anlayışının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Çağdaş bir yönetim anlayışı da örgütlerde uygulanan yönetim biçimiyle sağlanmaktadır. Unutulmamalıdır ki, örgütlerin etkililiği ve verimliliği iş görenlerin ortak amaçlara doğru gösterdikleri çabalarının ürünüdür ve iş görenleri ortak amaçlara yönlendirmek ise yöneticinin görevidir. Yöneticinin başarısı, iş görenleri güdümesi ve iş görenlerin işten doyum sağlamasıyla ilgilidir, bu ise büyük ölçüde yöneticinin yönetim biçimine bağlıdır.

Her örgütün bir yönetim biçimi vardır ve örgütlerle değişik yönetim biçimleri uygulanmaktadır. Yönetim biçimlerinin böyle farklı olması ise örgütün amaçları ve yöneticinin yönetim anlayışıyla ilgilidir. Bir örgütte en üst kademededen en alt kademeye görev yapan yöneticilerin yönetme fikir ve bakış açılarına göre yönetim biçimleri de ayrılık göstermektedir. Bu ayrılığın bir tarafı yöneticilerken diğer tarafını çalışanlardır (Başaran, 1982).

Kısacası toplumsal gereksinmelerin belirli bir kısmını karşılamak amacıyla kurulmuş olan örgütler, amaçlarını gerçekleştirmek için örgüte emek veren çalışanlardan istenilen nitelikte ve nicelikte ürün ve hizmet elde etmek istemektedirler.

Günümüz spor örgütlerinin başarılı olabilmesi ise, devamlı olarak kendini yenilemesine değişen şartlara ayak uydurabilmesine ve bu örgütleri yönetecek olan spor yöneticilerinin liyakat ve niteliklerine bağlıdır. Spor örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi, etkili ve verimli olabilmesi, başta spor yöneticilerinin becerileriyle, sorun çözme ve yönetsel karar alma davranışlarıyla ilintilidir.

Türkiye’de sporun yönetilme ve örgütlenme sorunlarının önemle ele alınması, araştırılması ve spor örgütlerinin amaçlarına uygun görev yapabilir hale getirilmesi son derece önemlidir. Bu nedenle, Türk sporunu ulusal ve uluslararası alanda en iyi şekilde temsil etmekle görevli olan spor örgütlerinin yöneticilerinin ve çalışanlarının performansı ve yönetim anlayışı önem arz etmektedir. Çünkü örgütlerin başarısı başta yöneticilerin ve çalışanların yönetim anlayışı ve verimliliğine bağlıdır. Bu noktadan hareketle Türk spor örgütlerinin yöneticilerinin uygulamada gösterecekleri yönetsel davranış ve anlayışları Türk sporunun gelişimini ve önemini etkileyecektir. Bu araştırmanın amacı, Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde görev yapan yöneticilerin uygulamakta olduğu yönetim anlayış ve biçimlerine ilişkin kendi algıları ile yönetici olmayan personelin algılarını belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

✓ Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde görev yapan yöneticilerin kendi yönetim biçimlerine ilişkin algıları, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

✓ Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde görev yapan yönetici olmayan personelin yönetim biçimlerine ilişkin algıları, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

✓ Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde görev yapan yöneticilerin göstermiş oldukları yönetim biçimlerine ilişkin kendi algıları ile yönetici olmayan personelin algıları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

MATERYAL VE METOD

Araştırma Modeli

Bu çalışmada var olan bir durumu betimlemek, değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamak ve bu ilişkilerin nedenlerini açıklamak için nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Nicel araştırmalarda değişkenler arasındaki ilişkileri tanımlamak için sayısal veriler kullanılır (Büyüköztürk, 2011; Karasar, 2015).

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde görev yapan 900'e yakın yönetici ve yönetici olmayan personel oluşturmaktadır. Bunlardan 150'ye yakını yönetici statüsünde çalışmaktadır. Yönetici olarak Daire Başkanı, Şube Müdürü ve şef statüsünde çalışan kişiler kabul edilmiştir. Yönetici olmayan personeli ise, spor uzmanı, spor eğitim uzmanı, memur ve 90 diğerleri (spor kontrolörü, sağlık ve bilgi işlem personeli) oluşturmaktadır. Bu çalışmanın örneklemini ise, Random yöntemiyle belirlenmiş ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 355 kişi oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların demografik özellikleri (öğrenim gördükleri bölüm, sınıf düzeyi, cinsiyet) ve yönetim biçimi algıları şeklinde iki farklı veri toplanmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacılar tarafından bir form hazırlanmıştır. Katılımcıların yönetim biçimi algılarına ait veriler Çakmak Yıldızhan ve Yenel (2011) tarafından geliştirilen geçerlik-güvenirlik çalışmaları yapılmış olan 7'li Likert tipindeki "Yönetim Biçimi Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Yönetim Biçimi Ölçeği yetkeci, koruyucu, destekçi, birlikçi ve başıboş şeklinde beş alt boyut altında toplam 42 maddeden oluşmaktadır. Envanterin tümü için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı yönetici ölçeğinde .88, çalışanlar ölçeğinde .89 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler .70'in üzerinde olduğundan ölçekten elde edilen veriler güvenilir ve analizlerin raporlaştırılması için uygun (Lance, Butts & Michels, 2006) olarak değerlendirilmiştir.

Hazırlanan form ve Yönetim Biçimi Ölçeği tek bir ölçme aracında birleştirilmiş ve Gençlik ve Spor Bakanlığı'ndan gerekli izinler alınarak katılımcılara çalışma ortamında doldurmaları üzere araştırmacı tarafından sunulmuştur. Cevaplamayı kabul eden toplam 450 yönetici ve personele ölçme aracını dağıtılmıştır. Dağıtılan ölçme araçlarından 386'sı geri dönmüş ve ölçme araçları üzerinde yapılan incelemede sonucu 31 ölçme aracı değerlendirilmeye alınmamıştır. Böylece 66'sı yönetici ve 289'i yönetici olmayan personel olmak üzere toplam 355 personelden toplanan ölçme aracı değerlendirilmeye alınmıştır. Veriler bilgisayara aktarılarak analize hazır hale getirilmiştir.

Verilerin Analizi

Bu araştırmada elde edilen verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, yüzde, standart sapma testleri, t testi kullanılmıştır. Ayrıca alt problemlerle ilgili olarak katılımcıların yönetim biçimi algıları cinsiyet, eğitim durumu, hizmet süresi değişkenlerine göre karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi yöntemi kullanılmıştır. Analiz sonucunda bulunan farklılıkların kaynaklarının belirlenmesi amacıyla varyansların homojen olması ve gruplardaki katılımcı sayılarının eşit olmaması durumunda kullanılan Scheffe testi tercih edilmiştir (Kayri, 2009).

BULGULAR

Bu bölümde Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde çalışan yönetici ve yönetici olmayan personele ait kişisel bilgiler, kişisel özelliklerin algılanan yönetim biçimlerine etkileri ve yöneticilerin ve yönetici olmayan personelin yönetim biçimi algılarının karşılaştırılmasıyla ilgili bulgular yer almaktadır.

Tablo 1. Yönetici ve Yönetici Olmayan Personelin cinsiyet yaş, eğitim durum ve hizmet süresine göre dağılımı

	Grup	Yönetici		Yönetici Olmayan Personel	
		(n)	(%)	(n)	(%)
Cinsiyet	Kadın	23	34.8	135	46.7
	Erkek	43	65.2	154	53.5
Yaş	20-25	-	-	33	11.4
	26-30	-	-	74	25.6
	31-35	8	12.1	60	20.8
	36-40	14	21.2	36	12.5
	41-45	23	34.8	37	12.8
	46 ve üzeri	21	31.8	49	17.0
	Eğitim Durumu	Ortaöğretim	3	4.5	57
Üniversite (lisans)		56	84.8	201	69.6
Lisansüstü		7	10.6	31	10.7
Hizmet Süresi	0-5 yıl	-	-	156	54.0
	6-10 yıl	15	22.7	41	14.2
	11-15 yıl	14	21.2	39	13.5
	16-20 yıl	16	24.2	13	4.5
	21 yıl ve üzeri	21	31.8	40	13.8

Tablo 1’de yöneticilerin; %34,8’inin kadın %65,2’sinin erkek, 66,6’sının 41 yaş ve üzeri olduğu, %84,8’inin üniversite mezunu olduğu ve %56’sının 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olduğu, yönetici olmayan personelin; %46,7’sinin kadın %53,5’inin erkek, %46,4’ünün 26-35 yaş aralığında olduğu, %69,6’sının üniversite mezunu olduğu ve %54’ünün 0-5 yıl aralığında hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Yönetici ve Yönetici Olmayan Personelin Yönetim Biçimi Ölçeğinin Puan Ortalaması

Ölçek	Alt boyut	Yönetici			Yönetici Olmayan Personel		
		n	\bar{X}	Ss	n	\bar{X}	Ss
Yönetim Biçimi	Yetkeci	66	3.26	1.10	289	3.15	0.98
	Koruyucu	66	5.41	1.08	289	5.63	1.01
	Destekçi	66	5.91	1.17	289	6.01	1.13
	Birlikçi	66	5.23	1.11	289	5.56	0.98
	Başboş	66	3.13	1.21	289	2.87	1.05

Tablo 2’de yöneticilerin yönetim biçimlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; Yöneticilerin yönetim biçimi alt boyutlarından alınabilecek en düşük (1) ve en yüksek (7) puanlar dikkate alındığında yöneticilerin algıladığı yetkeci (3,26±1,10) ve başıboş (3,13±1,21) yönetim biçimlerine ilişkin puan ortalamalarının “katılmıyorum” düzeyinde; koruyucu (5,41±1,08) ve destekçi (5,91±1,17) yönetim biçimlerine ilişkin puan ortalamalarının “çoğunlukla katılıyorum”, birlikçi (5,23±1,11) yönetim biçimi puan ortalamalarının “katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin örgütlerinde koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimi anlayışını benimsedikleri, yetkeci ve başıboş yönetim biçimi anlayışını daha az benimsemedikleri görülmektedir.

Tablo 2’de yönetici olmayan personelin yöneticilerin yönetim biçimlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; yetkeci (3,15±0,98) ve başıboş (2,87±1,05) yönetim biçimlerine ilişkin puan ortalamalarının “katılmıyorum” düzeyinde; koruyucu (5,63±1,01), destekçi (6,01±1,13) ve birlikçi (5,56±0,98) yönetim biçimlerine ilişkin puan ortalamalarının “çoğunlukla katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Yönetici olmayan personelin, örgütlerinde başıboş ve yetkeci yönetim biçiminin uygulanmadığını, koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimlerinin uygulandığını belirttikleri görülmektedir.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Yöneticilerin Yönetim Biçimi Algılarının Karşılaştırılması

Yönetim Biçimi	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	SD	P
Yetkeci	Kadın	23	3.01	1.11	-1.375	64	0.17
	Erkek	43	3.40	1.08			
Koruyucu	Kadın	23	5.36	1.11	-0.278	64	0.78
	Erkek	43	5.43	1.08			
Destekçi	Kadın	23	5.97	0.96	0.287	64	0.78
	Erkek	43	5.88	1.28			
Birlikçi	Kadın	23	5.39	1.08	0.890	64	0.38
	Erkek	43	5.14	1.12			
Başboş	Kadın	23	3.09	1.22	-0.228	64	0.82
	Erkek	43	3.16	1.22			

Tablo 3’te yönetim biçimine ilişkin yönetici görüşlerinin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde; erkek yöneticilerin yetkeci yönetim biçimi puan ortalamasının (3,40±1,08) kadın yöneticilerin puan ortalamasından (3,01±1,11) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($t=-1,375$, $p>0,05$); erkek yöneticilerin koruyucu yönetim biçimi puan ortalamasının (5,43±1,08) kadın yöneticilerin puan ortalamasından (5,36±1,11) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($t=-0,278$, $p>0,05$); kadın yöneticilerin destekçi yönetim biçimi puan ortalamasının (5,97±0,96) erkek yöneticilerin puan ortalamasından (5,88±1,28) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($t=0,287$, $p>0,05$); kadın yöneticilerin birlikçi yönetim biçimi puan ortalamasının (5,39±1,08) erkek yöneticilerin puan ortalamasından (5,14±1,12) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($t=0,890$, $p>0,05$); erkek yöneticilerin başıboş yönetim biçimi puan ortalamasının (3,16±1,22) kadın yöneticilerin puan ortalamasından (3,09±1,22) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($t=-0,228$, $p>0,05$) tespit edilmiştir. Her ne kadar aradaki farkın anlamlı olmamasına rağmen kadın yöneticilerin daha çok destekçi ve birlikçi yönetim biçimi algılarının daha yüksek, erkek yöneticilerin ise yetkeci, koruyucu ve başıboş yönetim biçim algıları daha yüksek bulunduğu görülmektedir.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Yönetici Olmayan Personelin Yönetim Biçimi Algılarının Karşılaştırılması

Yönetim Biçimi	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	SD	p
Yetkeci	Kadın	135	3.09	1.02	-0.923	287	0.36
	Erkek	154	3.20	0.95			
Koruyucu	Kadın	135	5.63	0.91	0.057	287	0.96
	Erkek	154	5.62	1.10			
Destekçi	Kadın	135	6.03	1.03	0.257	287	0.80

	Erkek	154	6.00	1.22			
Birlikçi	Kadın	135	5.60	0.91	0.574	287	0.57
	Erkek	154	5.53	1.05			
Başboş	Kadın	135	2.90	0.97	0.489	287	0.63
	Erkek	154	2.84	1.12			

Tablo 4’te yönetim biçimine ilişkin yönetici olmayan personel görüşlerinin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde; erkek personelin yetkeli yönetim biçimi puan ortalamasının (3,20±0,95) kadın personelin puan ortalamasından (3,09±1,02) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (t=-0,923, p>0,05); kadın personelin koruyucu yönetim biçimi puan ortalamasının (5,63±0,91) erkek personelin puan ortalamasından (5,62±1,10) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (t=0,057, p>0,05); kadın personelin destekçi yönetim biçimi puan ortalamasının (6,03±1,03) erkek personelin puan ortalamasından (6,00±1,22) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (t=0,257, p>0,05); kadın personelin birlikçi yönetim biçimi puan ortalamasının (5,60±0,91) erkek personelin puan ortalamasından (5,53±1,05) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (t=0,574, p>0,05); kadın personelin başboş yönetim biçimi puan ortalamasının (2,90±0,97) erkek personelin puan ortalamasından (2,84±1,12) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (t=0,489, p>0,05) tespit edilmiştir.

Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Yöneticilerin Yönetim Biçimi Algılarının Karşılaştırılması

Yönetim Biçimi	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	Ss	F	p
Yetkeli	Ortaöğretim (A)	3	3.96	1.26	0.948	0.39
	Lisans (B)	56	3.19	1.07		
	Lisansüstü (C)	7	3.54	1.31		
Koruyucu	Ortaöğretim (A)	3	5.33	1.60	0.008	0.99
	Lisans (B)	56	5.41	1.06		
	Lisansüstü (C)	7	5.43	1.23		
Destekçi	Ortaöğretim (A)	3	5.63	1.80	0.450	0.64
	Lisans (B)	56	5.97	1.11		
	Lisansüstü (C)	7	5.57	1.49		
Birlikçi	Ortaöğretim (A)	3	4.42	1.28	0.845	0.43
	Lisans (B)	56	5.27	1.07		
	Lisansüstü (C)	7	5.21	1.38		
Başboş	Ortaöğretim (A)	3	3.11	0.98	0.707	0.50
	Lisans (B)	56	3.20	1.25		
	Lisansüstü (C)	7	2.62	0.97		

*p<.05

Tablo 5’de yöneticilerin yönetim biçimi algıları eğitim durumuna göre incelendiğinde, yönetim biçimi alt boyutlarından yetkeli (F=0,948 p>.05), koruyucu (F=.0,008, p>.05), destekçi (F=0,0450 p>.05), birlikçi (F=0,845 p>.05) ve başboş (F=0,707 p>.05) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 6. Eğitim Durumuna Göre Yönetici Olmayan Personelin Yönetim Biçimi Algılarının Karşılaştırılması

Yönetim Biçimi	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	Ss	F	p	Scheffe
Yetkeli	Ortaöğretim (A)	57	3.27	0.99	0.545	0.58	-
	Lisans (B)	201	3.12	0.98			
	Lisansüstü (C)	31	3.08	1.04			
Koruyucu	Ortaöğretim (A)	57	5.16	1.22	8.054	0.00*	A-B A-C
	Lisans (B)	201	5.73	0.89			
	Lisansüstü (C)	31	5.81	1.09			
Destekçi	Ortaöğretim (A)	57	5.50	1.39	7.781	0.00*	A-B A-C
	Lisans (B)	201	6.14	0.96			
	Lisansüstü (C)	31	6.17	1.36			
Birlikçi	Ortaöğretim (A)	57	5.36	1.14	2.452	0.09	
	Lisans (B)	201	5.58	0.92			

	Lisansüstü (C)	31	5.83	1.02			
	Ortaöğretim (A)	57	3.24	1.14			
Başboş	Lisans (B)	201	2.77	0.99	4.570	0.01*	A-B
	Lisansüstü (C)	31	2.84	1.15			

*p<.05

Tablo 6’da yönetici olmayan personelin yönetim biçimi algıları eğitim durumuna göre incelendiğinde, yönetim biçimi alt boyutlarından yetkeci (F=0,545 p>.05) ve birlikçi (F=2,452 p>.05) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı, koruyucu (F=.8,054, p<.05), destekçi (F=7,781, p<.05) ve başboş (F=4,570, p<.05) alt boyutlarında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc Çoklu karşılaştırma testi “Scheffe” sonucunda ortaöğretim öğrenimi gören personelin koruyucu ve destekçi yönetim biçimi puan ortalamalarının, lisans ve lisansüstü öğrenimi gören personelden anlamlı düzeyde daha düşük olduğu, ortaöğretim öğrenimi gören personelin başboş yönetim biçimi puan ortalamasının ise lisans eğitimi gören personelden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yönetici olmayan personelin öğrenim durumu yükseldikçe koruyucu ve destekçi yönetim biçimi algılarının yükseldiği, başboş yönetim biçimi algılarının ise azaldığı görülmektedir.

Tablo 7. Hizmet Süresine Göre Yöneticilerin Yönetim Biçimi Algılarının Karşılaştırılması

Yönetim Biçimi	Kurumdaki Hizmet Süresi	n	\bar{X}	Ss	F	p
Yetkeci	6-10 yıl (A)	15	3.09	1.02	1.528	0.22
	11-15 yıl (B)	14	2.82	1.07		
	16-20 yıl (C)	16	3.56	1.24		
	21 yıl ve üzeri (D)	21	3.46	1.02		
Koruyucu	6-10 yıl (A)	15	5.23	1.63	0.240	0.87
	11-15 yıl (B)	14	5.40	0.92		
	16-20 yıl (C)	16	5.57	1.05		
	21 yıl ve üzeri (D)	21	5.41	0.72		
Destekçi	6-10 yıl (A)	15	5.73	1.55	0.385	0.76
	11-15 yıl (B)	14	6.17	0.92		
	16-20 yıl (C)	16	5.81	1.13		
	21 yıl ve üzeri (D)	21	5.95	1.09		
Birlikçi	6-10 yıl (A)	15	4.81	1.51	1.047	0.38
	11-15 yıl (B)	14	5.46	0.91		
	16-20 yıl (C)	16	5.40	1.11		
	21 yıl ve üzeri (D)	21	5.24	0.85		
Başboş	6-10 yıl (A)	15	3.34	1.40	0.275	0.84
	11-15 yıl (B)	14	3.17	1.45		
	16-20 yıl (C)	16	2.95	1.19		
	21 yıl ve üzeri (D)	21	3.10	0.96		

*p<.05

Tablo 7’de yöneticilerin yönetim biçimi algıları hizmet süresine göre incelendiğinde, yönetim biçimi alt boyutlarından yetkeci (F=1,528 p>.05), koruyucu (F=.0,240 p>.05), destekçi (F=0,385 p>.05), birlikçi (F=1,047 p>.05) ve başboş (F=0,275 p>.05) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Tablo 8. Hizmet Süresine Göre Yönetici Olmayan Personelin Yönetim Biçimi Algılarının Karşılaştırılması

Yönetim Biçimi	Kurumdaki Hizmet Süresi	n	\bar{X}	Ss	F	P	Scheffe
Yetkeci	1-5 yıl (A)	156	3.19	0.97	2.051	0.09	
	6-10 yıl (B)	41	2.93	1.12			
	11-15 yıl (C)	39	2.94	1.12			
	16-20 yıl (D)	13	2.97	0.56			
	21 yıl ve üzeri (E)	40	3.45	0.79			
Koruyucu	1-5 yıl (A)	156	5.72	0.85	3.925	0.00*	A-E
	6-10 yıl (B)	41	5.94	0.94			
	11-15 yıl (C)	39	5.34	1.30			
	16-20 yıl (D)	13	5.66	0.86			
	21 yıl ve üzeri (E)	40	5.21	1.20			
Destekçi	1-5 yıl (A)	156	6.15	0.92	4.698	0.00*	A-E

	6-10 yıl (B)	41	6.33	0.84				B-E
	11-15 yıl (C)	39	5.76	1.59				
	16-20 yıl (D)	13	5.91	1.02				
	21 yıl ve üzeri (E)	40	5.44	1.42				
Birlikçi	1-5 yıl (A)	156	5.65	0.83	3.567	0.01*		A-E B-E
	6-10 yıl (B)	41	5.81	0.99				
	11-15 yıl (C)	39	5.35	1.28				
	16-20 yıl (D)	13	5.69	0.67				
	21 yıl ve üzeri (E)	40	5.13	1.15				
Başboş	1-5 yıl (A)	156	2.63	0.99	7.055	0.00*		A-C A-E B-E
	6-10 yıl (B)	41	2.87	1.01				
	11-15 yıl (C)	39	3.14	1.01				
	16-20 yıl (D)	13	2.96	0.92				
	21 yıl ve üzeri (E)	40	3.52	1.11				

*p<.05

Tablo 8’de yönetici olmayan personelin yönetim biçimi algıları hizmet süresine göre incelendiğinde, yönetim biçimi alt boyutlarından yetkeci ($F=2,051$ $p>.05$) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı, koruyucu ($F=3,925$, $p<.05$), destekçi ($F=4,698$, $p<.05$), birlikçi ($F=3,567$, $p<.05$), ve başboş ($F=7,055$, $p<.05$) alt boyutlarında anlamlı farklılığın olduğu görülmektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc Çoklu karşılaştırma testi “Scheffe” sonucunda 1-10 yıl çalışan personelin koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimi puan ortalamalarının, 21 yıl ve üzeri çalışan personelden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, 1-5 yıl çalışan personelin başboş yönetim biçimi puan ortalamasının 11-15 yıl ve 21 ve üzeri yıl çalışan personelden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Yönetici olmayan personelin hizmet süresi arttıkça koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimi algıları azaldığı, başboş yönetim biçimi algılarının ise arttığı görülmektedir.

Tablo 9. Yöneticilerin ve Yönetici Olmayan Personelin Yönetim Biçimlerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması

Yönetim Biçimi	Görev/Unvan	n	\bar{X}	Ss	t	SD	p
Yetkeci	Yönetici	66	3.26	1.10	0.837	353	0.40
	Diğer personel	289	3.15	0.98			
Koruyucu	Yönetici	66	5.41	1.08	-1.559	353	0.12
	Diğer personel	289	5.63	1.01			
Destekçi	Yönetici	66	5.91	1.17	-0.646	353	0.52
	Diğer personel	289	6.01	1.13			
Birlikçi	Yönetici	66	5.23	1.11	-2.466	353	0.01*
	Diğer personel	289	5.56	0.98			
Başboş	Yönetici	66	3.13	1.21	1.768	353	0.08
	Diğer personel	289	2.87	1.05			

*p<.05

Tablo 9’da yetkeci yönetim biçimine ilişkin yönetici ve yönetici olmayan personel görüşlerinin dağılımları incelendiğinde; yönetici personelin puan ortalamasının ($3,26\pm 1,10$) yönetici olmayan personelin puan ortalamasından ($3,15\pm 0,98$) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($t=0,837$, $p>0,05$) tespit edilmiştir. Yetkeci yönetim biçimine ilişkin yönetici olan ve yönetici olmayan personelin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Koruyucu yönetim biçimine ilişkin yönetici ve yönetici olmayan personel görüşlerinin dağılımları incelendiğinde; yönetici olmayan personelin puan ortalamasının ($5,63\pm 1,01$) yönetici personelin puan ortalamasından ($5,41\pm 1,08$) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($t=-1,559$, $p>0,05$) tespit edilmiştir. Koruyucu yönetim biçimine ilişkin yönetici olan ve yönetici olmayan personelin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Destekçi yönetim biçimine ilişkin yönetici ve yönetici olmayan personel görüşlerinin dağılımları incelendiğinde; yönetici olmayan personelin puan ortalamasının ($6,01\pm 1,13$) yönetici personelin puan ortalamasından ($5,91\pm 1,17$) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($t=-0,646$, $p>0,05$) tespit edilmiştir. Destekçi yönetim

biçimine ilişkin yönetici olan ve yönetici olmayan personelin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Başboş yönetim biçimine ilişkin yönetici ve yönetici olmayan personel görüşlerinin dağılımları incelendiğinde; yönetici personelin puan ortalamasının (3,13±1,21) yönetici olmayan personelin puan ortalamasından (2,87±1,05) yüksek olduğu ancak aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($t=1,768$, $p>0,05$) tespit edilmiştir. Başboş yönetim biçimine ilişkin yönetici olan ve yönetici olmayan personelin görüşleri arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Birlikçi yönetim biçimine ilişkin yönetici ve yönetici olmayan personel görüşlerinin dağılımları incelendiğinde; yönetici olmayan personelin puan ortalamasının (5,56±0,98) yönetici personelin puan ortalamasından (5,23±1,11) yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($t=-2,466$, $p<0,05$) tespit edilmiştir. Birlikçi yönetim biçimine ilişkin yönetici olmayan personelin algıları yöneticilerin algılarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmada yöneticilerin; %34,8'inin kadın %65,2'sinin erkek, 66,6'sının 41 yaş ve üzeri olduğu, %84,8'inin üniversite mezunu olduğu ve %56'sının 16 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olduğu, yönetici olmayan personelin; %46,7'sinin kadın %53,5'inin erkek, %46,4'ünün 26-35 yaş aralığında olduğu, %69,6'sının üniversite mezunu olduğu ve %54'ünün 0-5 yıl aralığında hizmet süresine sahip olduğu belirlenmiştir. Yönetici olmayan personelin cinsiyet dağılımları birbirine yakinken, yönetici olarak görev yapan kadın personel sayısının azlığı, kadınların yönetim görevine ilgi duymadığının ya da yönetim görevleri için kadınlara pek fırsat verilmediğin bir sonucu olabilir. Arlı'nın (2007) İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim biçimlerinin belirlenmesiyle ilgili yaptığı bir araştırmada, öğretmenler arasındaki cinsiyet dağılımları hemen hemen birbirine yakinken, yöneticilerin %90'a yakın kısmını erkek yöneticiler oluşturmaktadır. Aslında bayan ve erkek sayılarının birbirine yakın veya eşit olduğu örgütlerde verimliliğin daha yüksek olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durum Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütü için de arzu edilen bir durum olabilir.

Yöneticilerin yönetim biçimlerine ilişkin algı puan ortalamaları yetkeci ve başboş yönetim biçimlerinde "katılmıyorum" düzeyinde; koruyucu ve destekçi yönetim biçimlerinde "çoğunlukla katılıyorum", birlikçi yönetim biçiminde ise "katılıyorum" düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin, kurumlarında koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimlerinin uygulandığını belirttikleri görülmektedir.

Yönetici olmayan personelin yöneticilerin yönetim biçimlerine ilişkin algı puan ortalamaları ise, yetkeci ve başboş yönetim biçimlerine ilişkin puan ortalamalarının "katılmıyorum" düzeyinde; koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimlerine ilişkin puan ortalamalarının "çoğunlukla katılıyorum" düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin ve yönetici olmayan personelin yönetim biçimi algılarına bakıldığında birbiriyle paralellik gösterdiği kurumlarında başboş ve yetkeci yönetim biçiminin uygulanmadığını, koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimlerinin uygulandığını belirttikleri görülmektedir. Başaran'ın (2017) okul yöneticilerinin yönetim tarzları ile ilgili yaptığı çalışmada yetkeci, koruyucu ve birlikçi yönetim biçiminin orta düzeyde olduğu, destekçi yönetim biçiminin ise orta düzeyin biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Köse'nin (2015) araştırmasında katılımcıların yönetim biçimi algılarının her bir alt boyut için orta seviyede olduğunu; Özcan'ın (1996) liselerde uygulanan yönetim biçimleri ile ilgili olarak yaptığı çalışmada da yöneticilere göre liselerde uygulanan yönetim biçiminin orta düzeyde yetkeci, koruyucu, destekçi ve birlikçi olduğu belirlenmiştir. Alper'in (2008) çalışmada araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarında, yanıtlanan konular açısından bakıldığında yetkeci yönetim biçimine çok az başvurulduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebinin ise, uygulanan yönetim biçimlerinde olumsuz bir yaklaşım izlenerek her bir yönetim biçimine yer verildiği söylenmiştir (Özcan, 1996). Olumsuzluk yaklaşımı ile hiçbir

yönetim biçiminin kötü olmadığı, her yönetim biçiminin uygulanacağı bir örgütün bulunduğu belirtilmektedir (Başaran, 1992).

Araştırmada yöneticinin yönetim biçimine ilişkin algı puanlarının cinsiyete, eğitim durumu ve hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Okuyucu'nun (2019) Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor federasyonları yöneticilerinin yönetim tarzları ile ilgili yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeni ile yönetim tarzı arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Varlı'nın (2015) çalışmada yönetim tarzı algısının cinsiyete, yaş gruplarına, toplam çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Aynı şekilde Arlı'nın (2007) ilköğretim okulu yöneticilerinin yönetim biçimleriyle ilgili yaptığı çalışmada, cinsiyet değişkenine göre erkek yöneticilerle kadın yöneticiler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kars'ın (2017) yaptığı çalışmada yönetim tarzı algısının cinsiyete, yaş gruplarına, öğrenim düzeyine, kurumdaki süreye göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Yöneticilerin eğitim düzeyleri ile yönetim biçimlerine ilişkin algıları arasında anlamlı fark olmadığı, eğitim düzeyinin yöneticilerin yönetim biçimi algılarını etkilemediğini söylemek mümkündür. Canbolat'ın (2016) çalışmada yönetim tarzı algısının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği aynı şekilde Bayır'ın (2016) otokratik ve demokratik/katılımcı yönetim tarzı algısının, öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Yöneticilerin tamamına yakın kısmının üniversite (lisans) ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olmaları ve bunun sonucunda da yöneticilerin eğitim seviyelerinin birbirine yakın olması yönetim biçimlerinde farklılığa sebep olmamıştır denilebilir.

Yöneticilerin hizmet süresi ile yönetim biçimlerine ilişkin algıları arasında anlamlı farklılık görülmemektedir. Çolak'ın (2018) çalışmada yönetim tarzlarına ilişkin algının toplam çalışma süresine göre; Yerli'nin (2016) çalışmada da otokratik yönetim tarzı algısının çalışma süresi göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Yönetici olmayan personelin yöneticilerin yönetim biçimine ilişkin algı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği, eğitim durumu ve hizmet süresine farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Cesur (2005), Arlı (2007) ve Fırat (2013) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlere uygulanan yönetim biçimleri puan ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Yönetici olmayan personelin yöneticilerin koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimine ilişkin algı puanlarının eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği, ortaöğretim eğitimi gören çalışanların puan ortalamasının lisans ve lisansüstü eğitim gören çalışanlardan anlamlı düzeyde daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetici olmayan personelin öğrenim durumu yükseldikçe koruyucu ve destekçi yönetim biçimi algılarının arttığı görülmektedir. Başaran'ın (2017) okul yöneticilerinin yönetim tarzları ile ilgili yaptığı çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeyi ile algıladıkları yönetim tarzı arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Yönetici olmayan personelin yöneticilerin koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimine ilişkin algı puanlarının hizmet süresine göre farklılık gösterdiği, hizmet süresi azaldıkça personelin, daha çok koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimini destekledikleri söylenebilir. Özsarı'nın (2010) amatör futbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının belirlenmesiyle ilgili yaptığı çalışmada, demokratik davranış tipi boyutunda, 1-5 yıl futbol oynayan sporcuların 11-15 ve 16 yıl ve üzeri futbol oynayan sporculardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada yönetici ve yönetici olmayan personelin yönetim biçimi algılarına bakıldığında, yetkeci, koruyucu, destekçi, birlikçi ve başıboş yönetim biçimi alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmazken, birlikçi yönetim biçimi alt boyutunda anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Birlikçi yönetim

biçimine ilişkin yönetici olmayan personelin algıları yöneticilerin algılarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yönetici olmayan personelin, yöneticilerden birlikçi yönetim anlayışını daha fazla destekledikleri söylenebilir. Arlı'nın (2007) ilköğretim okulu yöneticilerinin yönetim biçimleriyle ilgili yaptığı çalışmada, öğretmenlerin ve yöneticilerin birlikçi yönetim biçimi puanlarının aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu sonuca göre, öğretmenlerin birlikçi yönetim biçimine ilişkin algıları yöneticilerden algılarından yüksektir. Yöneticilerle yönetici olmayan personel arasında yetkeci, koruyucu, destekçi ve başıboş yönetim biçimlerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olmaması her iki grubun da bu yönetim biçimlerini aynı şekilde algıladıkları ve yöneticilerin uyguladıklarıyla yönetici olmayan personelin uyguladığını düşündüğü yönetim biçimlerinin paralellik gösterdiği söylenebilir. Yöneticilerin ve yönetici olmayan personelin destekledikleri koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçimi ortalamalarının yüksek ve birbirine yakın olması, Spor Genel Müdürlüğü merkez örgütünde yarı demokratik ve demokratik bir yönetim anlayışının olduğunun bir göstergesi olabilir. Pol ve Rabusicova'nın (1997) Çek okullarında hangi tür yönetim biçimlerinin uygulandığını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, Çek okullarında tek bir yönetim biçiminin değil, ağırlıklı olarak babacan ve Yönetici ve yönetici olmayan personelin yetkeci ve başıboş yönetim biçiminin örgütlerinde uygulanmadığını, koruyucu, destekçi ve birlikçi yönetim biçiminin örgütlerinde uygulandığını belirtmeleri, Türkiye'de sporun sevk ve idaresinden sorumlu olan merkez örgütü açısından önemli ve olumlu bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Gelişmiş ülkelerin temel özelliğini her alanda olduğu gibi, beden eğitimi ve spor alanında da toplumun ihtiyaçlarına karşılık veren, dinamik karakterli, etkili organizasyon ve yönetim biçimlerine sahip olmalarına bağlamak gerekmektedir (Keten, 1993). Bu nedenle spor yöneticilerinin uyguladıkları yönetim biçimleri ya da yönetici anlayışları çok büyük önem kazanmaktadır. Zira üst düzey spor yöneticisi olarak görev yapan Spor Genel Müdürlüğü yöneticileri, "spor politikalarının milletlerarası seviyede ve ülke içinde en büyük birime kadar her kademede, ülke çıkarları doğrultusunda ve çağdaş spor anlayışına uygun olarak yürütülmesini sağlayacak önemli bir unsurdur (Karaküçük, 1988).

KAYNAKLAR

- Alper, S. (2008). *Ortaöğretim kurumlarında uygulanan yönetim biçimlerine ilişkin olarak öğretmen algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arlı, D. (2007). *İlköğretim okulu yöneticilerinin yönetim biçimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bayır, E. (2016). *Öğretmen algıları açısından ilk ve ortaokul yöneticilerinin demokratik tutumları üzerine bir araştırma (İstanbul ili Ataşehir ilçesi örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Canbolat, S. G. (2016). *Yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin çalışan algıları, ÇEDAŞ grup şirketleri örneği (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi, Çorum.
- Cesur, M. (2005). *Kastamonu ili ortaöğretim okulları yöneticilerinin yönetim biçimleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çolak, U. (2018). *Liderlik davranış tarzlarının seyahat acentesi çalışanlarının örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerindeki etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Fırat, H. (2013). *Adana ili merkezindeki ilkokullarda görevli okul yöneticilerinin yönetim biçimleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- İmamoğlu, A. F. (1992). *Fonksiyonel açıdan spor yönetiminin anlamı ve önemi*. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 21-34.

- Karaküçük, S. (1988). Türkiye’de spor yöneticilerinin eğitimi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(1), 357-383.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemi* (28. basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kars, M. (2017). *Okul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel güvenleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Kayri, M. (2009). Araştırmalarda gruplar arası farkın belirlenmesine yönelik çoklu karşılaştırma (post-hoc) teknikleri. *Journal of Social Science*, 19(1), 51-64.
- Keten, M. (1993). *Türkiye’de spor*. Ankara: Polat Ofset.
- Lance, C. E., Butts, M. M., & Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria: What did they really say?. *Organizational Research Methods*, 9(2), 202-220.
- Okuyucu, M. (2019). Gençlik ve spor bakanlığına bağlı spor federasyonları yöneticilerinin (Başkan, Genel Sekreter) yönetim tarzlarının federasyon çalışanlarının iş doyumlarına etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Bartın.
- Özcan, H. (1996). *Liselerde uygulanan yönetim biçimleri*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özsarı, A. (2010). Amatör futbolcuların antrenörlerde bulunmasını istedikleri liderlik tarzlarının tespiti (Konya ili örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Peker, Ö., & Aytürk, N. (2000). *Etkili yönetim becerileri*. Ankara: Yargı Yayınevi.
- Pol, Milan. (1997). Management of Czech Schools: with or without Teacher’s Participation?. *Závěrečná zpráva projektu RSS CEU, Brno-Budapešť*, 1-12
- Yerli, O. (2016). *Örgütlerde otokratik liderlik sistemi ile örgütsel sinizm ilişkisi, çalışanlar ve örgüt verimliliği üzerindeki etkileri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Varlı, S. (2015). *İlkokul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi ilişkisi (Sakarya ili örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.