

**KUZEY KIBRIS'TAKİ FUTBOL KULÜBÜ
YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN İNCELENMESİ**

Furkan DİNÇER

Yüksek Lisans Tezi

Akdeniz Karpaz Üniversitesi

Haziran 2023

Lefkoşa, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

**KUZEY KIBRIS'TAKİ FUTBOL KULÜBÜ
YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE
LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN İNCELENMESİ**

Furkan DİNÇER

**Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
Olarak Sunulmuştur.**

Akdeniz Karpaz Üniversitesi

Haziran 2023

Lefkoşa, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

KABUL VE ONAY

Akdeniz Karpaz Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Furkan DİNÇER'in hazırladığı “Kuzey Kıbrıs'taki Futbol Kulübü Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tez çalışması jüri tarafından lisansüstü yönetmeliğinin ilgili maddelerine göre değerlendirilip oybirliği / oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Gün/Ay/2023

Tez Jürisi	İmza	
	Kabul	Red
Yrd. Doç. Dr. Nazım KAŞOT		
Yrd. Doç. Dr. (Danışman) Sonay DERİCİOĞLU		

Doç. Dr. Ayşen BERBEROĞLU

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Akdeniz Karpaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu onurumla bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

(İmza)

Furkan DİNÇER

Gün/Ay/2023

KUZEY KIBRIS'TAKİ FUTBOL KULÜBÜ YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Furkan DİNÇER

Akdeniz Karpaz Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran 2023

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki futbol kulübü yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimleri ile ilgili bakış açılarının ortaya konmasıdır.

Araştırmanın çalışma grubu, KKTC Kıbrıs Türk Futbol Federasyonu'na bağlı 2022-2023 sezonunda AKSA Süperlig ve AKSA 1. Lig'deki toplam 32 futbol kulübünde görev yapan 50 futbol kulübü yöneticisinden meydana gelmektedir. Araştırmada nicel araştırma yaklaşımlarından betimsel tarama tekniği tercih edilmiştir. Çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacının hazırladığı Kişisel Bilgi Formu'nun yanında Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han'ın (2018) Türkçe'ye uyarlamış oldukları Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilen Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Araştırma neticesinde elde edilen veriler free trial version of SPSS Statistics (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda;

Örgütsel bağlılık ölçeği ile politik liderlik boyutu arasında ($r=0.310$, $p<0.05$), insan kaynaklı liderlik boyutu arasında ($r=0.477$, $p<0.05$), karizmatik liderlik boyutu arasında ($r=0.418$, $p<0.05$) ve çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği arasında ($r=0.428$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistiklerinin incelenmesi sonucunda, duygusal bağlılık boyutu ortalamasının 4.27 ve yapısal liderlik boyutu ortalamasının 4.50 ile en yüksek örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimi alt boyutu oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler : KTFF, Kulüp Yöneticileri, rgtsel Bağlılık, Liderlik Yönelimleri.

Bilim Dalı : Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı

Sayfa Sayısı : 82

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Sonay DERİCİOğLU

**AN EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
LEADERSHIP ORIENTATIONS OF FOOTBALL CLUB MANAGERS IN
NORTHERN CYPRUS**

Master Thesis

Furkan DİNÇER

University of Mediterranean Karpasia

Institute of Social Sciences

June 2023

ABSTRACT

The main purpose of this research is to uncover the perspectives of football club managers in the Turkish Republic of Northern Cyprus regarding organizational commitment and leadership orientations.

The study group of this research consists of 50 football club managers who are affiliated with a total of 32 football clubs in the AKSA Super League and AKSA 1st League during the 2022-2023 season, under the Cyprus Turkish Football Federation in the Turkish Republic of Northern Cyprus. A descriptive survey technique was preferred as a quantitative research approach in the study. In terms of data collection tools, besides the Personal Information Form prepared by the researcher, the Organizational Commitment Scale developed by Meyer, Allen, and Smith (1993) and adapted into Turkish by Dağlı, Elçiçek, and Han (2018), as well as the Multifactor Leadership Orientations Scale developed by Dursun, Günay, and Yenel (2019), were utilized. The data obtained from the research were analyzed using the free trial version of SPSS Statistics (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 program. As a result of the analyses conducted, it was found that...

Statistically significant and positive relationships were found between the dimensions of organizational commitment scale and political leadership ($r=0.310$, $p<0.05$), human-oriented leadership ($r=0.477$, $p<0.05$), charismatic leadership ($r=0.418$, $p<0.05$), and multifactor leadership orientations scale ($r=0.428$, $p<0.05$).

When examining the descriptive statistics of the scales used in the research, it was observed that the dimension of emotional commitment had the highest mean of 4.27, and the dimension of structural leadership had the highest mean of 4.50, indicating the highest levels of organizational commitment and leadership orientation sub-dimensions.

Keywords: KTFF, Club Managers, Organizational Commitment, Leadership Orientations.

Department of Science: Graduate School of Social Sciences, Department of Business Administration

Number of Pages: 82

Thesis Advisor: Assistant Professor Dr. Sonay DERİCİOĞLU

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitimine birlikte başladığımız ilk günden itibaren özellikle ders, sınav ve tez süreçlerinde birbirimize destek olduğumuz F. Gökhan DEMİRBAŞ, Eren ODABAŞI ve Hamza ÖZKAN'a, bugüne kadarki eğitim sürecimde daima yanımda olan aileme, tez sürecim boyunca bir an olsun deneyim, bilgi ve desteğini esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç.Dr Sonay DERİCİOĞLU'na ve bu süreçte üzerimde emeği olan kıymetli hocalarıma bir kez daha teşekkür ederim...

Saygılarımla

Furkan DİNÇER

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	iii
ETİK BEYAN	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ	ix
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	1
1.2.1 Araştırmanın nicel boyutuna yönelik alt amaçlar şunlardır;	2
1.3 Araştırmanın Önemi	5
1.4 Sınırlılıklar	5
1.5 Tanımlar	5
İKİNCİ BÖLÜM.....	7
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1 Liderlik Kavramı	7
2.2 Liderlik Kuramları	8
2.2.1 Özellikler Kuramı.....	9
2.2.2 Davranışçı Kuram	9
2.2.3 Durumsallık Kuramı.....	9
2.3 Liderlik Yönelimleri.....	9
2.3.1 Yapısal Liderlik.....	10

2.3.2 İnsan Kaynaklı Liderlik.....	10
2.3.3 Politik Liderlik	10
2.3.4 Sembolik Liderlik.....	11
2.4 Yöneticilik ve Liderlik Arasındaki Farklar	11
2.4.1 Sporun Tanımı.....	12
2.4.2 Futbolun Tanımı	12
2.5 Futbolun Dünyada Kurumsal Gelişimi	13
2.5.1 FIFA'nın Kurulması	13
2.6 Futbolun Türkiye'de Kurumsal Gelişimi	14
2.6.1 TFF'nin Kurulması.....	14
2.6.2 KTFF'nin Kurulması.....	15
2.7 Spor Yönetimi ve Spor Yöneticisi	15
2.8 Örgüt ve Örgütsel Bağlılık	16
2.8.1 Duygusal Bağlılık.....	17
2.8.2 Devamlılık Bağlılığı.....	17
2.8.3 Normatif Bağlılık	17
2.8.4 Geçmiş Çalışmalar	18
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	20
3. ARAŞTIRMA YÖNTEM VE BULGULARI.....	20
3.1 Araştırma Modeli	20
3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	20
3.3 Araştırmanın Veri Toplama Aracı	21
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	21
3.3.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	21
3.3.3 Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği	22
3.4 Veri Analizi	23

3.5 Araştırmacının Rolü	24
3.6 Geçerlik ve Güvenirlilik.....	24
3.7 Çalışmanın Etik Boyut ve Prosedürü	27
3.8 Araştırmanın Bulguları.....	27
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	42
4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	42
4.1 Tartışma.....	42
4.2 Sonuç.....	47
4.3 Öneriler	49
4.3.1 Araştırmaya Yönelik Öneriler	49
KAYNAKÇA.....	51
Ekler.....	57

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1 : Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı ...	27
Tablo 2: Araştırmada kullanılmış olan ölçeklere ait güvenirlik analizi sonuçları	28
Tablo 3: Araştırmada kullanılmış olan ölçeklere ait normallik analizi sonuçları	29
Tablo 4: Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri	29
Tablo 5: Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ölçeği ve boyutlarının karşılaştırılması	31
Tablo 6: Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özellikleri açısından, örgütsel bağlılık ölçeği ve boyutlarının karşılaştırılması	33
Tablo 8: Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine göre çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği ve boyutlarının karşılaştırılması	37
Tablo 9 : Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine göre çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği ve boyutlarının karşılaştırılması	39
Tablo 10: Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişki	40

KISALTMALAR

Tez içinde kullanılan bütün kısaltmaların açılımları bu bölümde bulunmaktadır. Bu kısaltmalar, ilk kullanım yerlerinde açılarak yazılmış olup parantez içinde kısaltmaları verilmiştir. Sonrasındaki kullanımların hepsinde ise kısaltma olarak yer almıştır.

KKTC : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

KTFF : Kıbrıs Türk Futbol Federasyonu

TFF : Türkiye Futbol Federasyonu

FIFA : Fédération Internationale De Football Association

SPSS : Statistical Package for Social Sciences

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya ait; problem, amaç, önem, varsayımlar ve sınırlılıklar ortaya konduğu gibi çalışmadaki bazı kavramların tanımlamalarına da değinilmiştir.

1.1 Problem Durumu

İçerisinde yaşadığımız yüzyılda teknolojik gelişmelerle birlikte her alanda olduğu gibi genel de spor endüstrisi özelde futbol endüstrisi gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde en önemli spor branşı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında futbol yediden yetmişe her yaş grubuna hitap eden bir spor branşı olma özelliğine sahiptir. Bu anlamda hiç şüphesiz ki hükümetlere, sporu yöneten siyasilere ve futbol kulübü yöneticilerine son derece büyük sorumluluklar düşmektedir. Burada özellikle futbol kulübü yöneticilerinin benimseyecekleri liderlik tarzı ve örgütsel bağlılık düzeyi durumları, kulüplerin itici gücü olup olamayacaklarını belirleyecektir.

Bu kapsamda değerlendirildiğinde; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde henüz amatör sayılabilecek bir yapıda olan futbol kulüplerini yöneten futbol kulübü yöneticilerinin de kulüplerin başarısı ve futbolun gelişmesi kapsamında kulüplerine bağlılık durumları ile kulüplerini bir adım öteye taşıma potansiyali kapsamında benimsedikleri liderlik yönelimlerinin araştırılarak tespit edilmesi çalışmanın problem durumunu oluşturmaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki futbol kulübü yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimleri ile ilgili bakış açılarının incelenmesidir. Bu amaç kapsamında, araştırmaya yönelik aşağıda belirtilen nicel boyutlarda alt amaçların cevapları da bulunmaya çalışılmıştır.

1.2.1 Araştırmanın nicel boyutuna yönelik alt amaçlar şunlardır;

1. Futbol kulübü yöneticilerinin çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeğine verdikleri yanıtların düzeyi nedir?
2. Futbol kulübü yöneticilerinin çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeğinin alt boyutlarına verdikleri yanıtların düzeyi nedir?
3. Futbol kulübü yöneticilerinin örgütsel bağlılık ölçeğine verdikleri yanıtların düzeyi nedir?
4. Futbol kulübü yöneticilerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına verdikleri yanıtların düzeyi nedir?
5. Futbol kulübü yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile liderlik yönelimleri arasında anlamlı farklar var mıdır?
6. Futbol kulübü yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile liderlik yönelimleri alt boyutlarına verdikleri yanıtların düzeyi nedir?
7. Futbol kulübü yöneticilerinin liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı farklar var mıdır?
8. Futbol kulübü yöneticilerinin örgütsel bağlılık ile liderlik yönelimleri alt boyutları arasında anlamlı farklar var mıdır?
9. Futbol kulübü yöneticilerinin yaş değişkeni açısından liderlik yönelimleri sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
10. Futbol kulübü yöneticilerinin yaş değişkeni açısından liderlik yönelimleri alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
11. Futbol kulübü yöneticilerinin yaş değişkeni açısından örgütsel bağlılık sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
12. Futbol kulübü yöneticilerinin yaş değişkeni açısından örgütsel bağlılık alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?

13. Futbol kulübü yöneticilerinin medeni durumunuz değişkeni açısından liderlik yönelimleri sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
14. Futbol kulübü yöneticilerinin medeni durumunuz değişkeni açısından liderlik yönelimleri alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
15. Futbol kulübü yöneticilerinin medeni durumunuz değişkeni açısından örgütsel bağlılık sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
16. Futbol kulübü yöneticilerinin medeni durumunuz değişkeni açısından örgütsel bağlılık alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
17. Futbol kulübü yöneticilerinin cinsiyetiniz değişkeni açısından liderlik yönelimleri sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
18. Futbol kulübü yöneticilerinin cinsiyetiniz değişkeni açısından liderlik yönelimleri alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
19. Futbol kulübü yöneticilerinin cinsiyetiniz değişkeni açısından örgütsel bağlılık sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
20. Futbol kulübü yöneticilerinin cinsiyetiniz değişkeni açısından örgütsel bağlılık alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
21. Futbol kulübü yöneticilerinin eğitim durumunuz değişkeni açısından liderlik yönelimleri sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
22. Futbol kulübü yöneticilerinin eğitim durumunuz değişkeni açısından liderlik yönelimleri alt sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
23. Futbol kulübü yöneticilerinin eğitim durumunuz değişkeni açısından örgütsel bağlılık sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
24. Futbol kulübü yöneticilerinin eğitim durumunuz değişkeni açısından örgütsel bağlılık alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
25. Futbol kulübü yöneticilerinin spor kulüplerinde kaç yıldır yöneticisiniz değişkeni açısından liderlik yönelimleri sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?

26. Futbol kulübü yöneticilerinin spor kulüplerinde kaç yıldır yöneticisiniz değişkeni açısından liderlik yönelimleri alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
27. Futbol kulübü yöneticilerinin spor kulüplerinde kaç yıldır yöneticisiniz değişkeni açısından örgütsel bağlılık sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
28. Futbol kulübü yöneticilerinin spor kulüplerinde kaç yıldır yöneticisiniz değişkeni açısından örgütsel bağlılık alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
29. Futbol kulübü yöneticilerinin kulübünüzde görevleriniz karşılığında ücret kazanıyor musunuz değişkeni açısından liderlik yönelimleri sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
30. Futbol kulübü yöneticilerinin kulübünüzde görevleriniz karşılığında ücret kazanıyor musunuz değişkeni açısından liderlik yönelimleri alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
31. Futbol kulübü yöneticilerinin kulübünüzde görevleriniz karşılığında ücret kazanıyor musunuz değişkeni açısından örgütsel bağlılık sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
32. Futbol kulübü yöneticilerinin kulübünüzde görevleriniz karşılığında ücret kazanıyor musunuz değişkeni açısından örgütsel bağlılık alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
33. Futbol kulübü yöneticilerinin lisanslı olarak spor yaptınız mı değişkeni açısından liderlik yönelimleri sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
34. Futbol kulübü yöneticilerinin lisanslı olarak spor yaptınız mı değişkeni açısından liderlik yönelimleri alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
35. Futbol kulübü yöneticilerinin lisanslı olarak spor yaptınız mı değişkeni açısından örgütsel bağlılık sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?
36. Futbol kulübü yöneticilerinin lisanslı olarak spor yaptınız mı değişkeni açısından örgütsel bağlılık alt boyutları sonuçlarına bakarak anlamlı farklar var mıdır?

1.3 Araştırmanın Önemi

Günümüzde hemen her organizasyonda olduğu gibi futbol kulüplerinin yönetimlerinde de kendisini yetiştirmiş, alanına hakim, liderlik özellikleri gelişmiş, örgütü ile bütünleşmiş ve kendisini kulübünün adeta bir parçası gibi gören yöneticilere ihtiyaç olduğu bilinmektedir. İşte bu nedenlerden dolayı çalışma konusu futbol kulübü yöneticilerinin liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılıklarının araştırılarak elde edilen verilerin analiz edilmesi sonucunda konunun incelenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde bu çalışma ile elde edilecek sonuçların alan yazına katkıda bulunmasının yanında, KKTC’de böyle bir araştırmanın yapılması neticesinde, sonraki zamanlarda bu konuda yapılacak diğer çalışmalara ışık tutacağı, bu nedenle araştırmacılar için de kıymetli olduğu değerlendirilmektedir.

1.4 Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtildiği gibidir:

1. Araştırma, KKTC Kıbrıs Türk Futbol Federasyonu 2022-2023 sezonunda Süper Lig ve 1. Lig’de mücadele eden 32 futbol kulübünün yöneticilerinin algı ve görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmanın uygulama boyutu, Kıbrıs Türk Futbol Federasyonu 2022-2023 sezonunda Süper Lig ve 1. Lig’de mücadele eden 32 futbol kulübünün aktif yöneticileri ile sınırlıdır.
3. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, örgütsel bağlılık ölçeği ve çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği ile sınırlandırılmıştır.
4. Araştırma, veri toplama süresi olarak, 2023 yılı Mayıs-Haziran ayları ile sınırlıdır.

1.5 Tanımlar

Bu bölümde tez içinde kullandığımız ve bu çalışmaya özgü olan birtakım kavramların açıklamalarına değinilmiştir.

Yönetici: Mal ve hizmet üretimi için üretim faktörlerini bir araya getirilmesini yöneten kişi olarak tanımlanmaktadır. (Karalar, 2001)

Lider: Örgüt amaçlarını, yeni yapı ve süreçleri başlatan, izleyenleri ikna etmede başarılı olan ve etkileme gücü yüksek kişi olarak tanımlanmaktadır (Memişoğlu, 2006).

Örgütsel Bağlılık: Hedef ve değerlerini benimsediğin örgütün bir parçası olmak için çabalamak ve adeta güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak değerlendirilmektedir (Kaya, 2007)

Spor: Az veya çok dakiklik, incelik isteyen, vücut hareketlerinin doğrudan kendisinden zevk alırken eğlendiren hatta dinlendiren ve genellikle bazı kurallara uyularak yapılan bir eylem olarak tanımlanmaktadır (Özbaydar, 1986)

Futbol: On birer oyuncudan oluşan ve iki takım arasında, kendisine has dairesel bir topla oynanan takım sporu olarak tanımlanmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölüm çalışmanın; Liderlik Yönelimleri, Örgütsel Bağlılık ve Futbol Kulübü Yöneticiliği ile ilgili kuramsal boyutlarının ve yapılan ilgili araştırmaların yer aldığı bölümdür.

2.1 Liderlik Kavramı

İnsanoğlu yaşamı boyunca çoğu şeyi tek başına yerine getiremez. Kendi ihtiyaçlarını gidermek, hayatta koymuş olduğu hedeflere ulaşmak için başka insanlara ihtiyaç duyar ve onlarla biraraya gelerek grupça ilerlemek ve organize olmak ister. Bu nedenle hem amaçlarını hayata geçirmek hem başarı elde etmek hem de yapılacak büyük işleri diğer insanlarla koordineli olarak paylaşmak için birleşmek ve iş birliği içinde hareket etmek ister (Ceylan, 1997).

İşte bu noktada iş birliği yaptıkları grupların içinde kendilerini amaçlara yönelik organize ve motive edecek kişilere yani liderlere ihtiyaç duyarlar. (Eren, 2006). Nerede biraraya gelen kişi sayısı ikiye geçmişse orada içlerinden lider seçmişler veya böyle bir kişiye ihtiyaç duymuşlardır. (Erdoğan, 1997).

Bu sebeplerle her dönem kimdir bu lider ve ne şekilde lider olunabilir gibi sorular sorulmasına ve bu konunun irdelenmesine neden olmuştur. Bu kapsamda yapılmış lider tanımlamalarından birkaçına bakılacak olursa; sözlük manasına göre önder, şef, başkan, öncü, bir yerin başında olan kişi ve yarışma ya da turnuvalarda birinci sırada yer alan oyuncu, yarışmacı ya da takım olarak belirtilmiştir. (Büyük Larousse Ans., 1992. Kızılçelik, 1996. Redhouse Sözlüğü, 2000).

Lider, kendi örgütünde muğlak durumları netleştiren, örgütteki kişilerin düşünce ve ilkeleri bağlamında etrafında bir olduğu ve kenetlendiği kişidir. (Peker, 1998).

Lider, örgütündeki kişilere hedef tayin eden, ışık tutan ve bu hedeflere giden yolda yapacaklarını ve görevlerini tayin eden kişidir. (Tiryaki, 2000).

Lider, örgütteki çoğu kişi tarafından düşünülen, konuşulan veya tahmin edilen fakat netleştirilememiş, anlaşılamamış fikirleri kabullenilebilir şekilde ortaya çıkaran ve bununla birlikte bu kişilerin farkında olmadıkları özelliklerini harekete geçiren kişi olduğu söylenebilir. (Eren, 2004).

Bunlara benzer birçok tanım daha yapılabilir. Tanımların ortak noktası insanları veya örgütleri hedefe kanalize edebilecek özelliklerde bir kişinin olmasıdır. (Zel, 2001).

Kökeni İngilizce “Leadership” olan ve Türkçe’ye “Liderlik” olarak çevrilen kelime en yaygın ve kabul gören ifade olmuştur. (Şişman, 1994).

Yapılan literatür taraması sonucunda çoğunlukla liderliğin birbirinden farklı 4 alt başlıkta değerlendirildiğini görüyoruz. Bunlar; yapısal liderler, insan kaynağı liderleri, politik liderler ve sembolik liderler olarak belirlenmiştir. Liderlik, tarihin her dönemi olmasının yanında her zaman kritik görülen günümüzde de etkili ve gerekliliği artan bir duruma gelmiştir. (Caulfield ve Senger, 2017).

Liderlik, kişiden kişiye değişen davranışsal bir durum olduğundan yapılan değerlendirme ve ölçmelerin kusursuz olması mümkün olmamaktadır. (Ergezer, 2003). İşte bu yüzden liderliğin insan odaklı ve davranışsal olması sebebiyle de anlaşılması güç ve hudutları çok net anlaşılamayan özellikte olduğu söylenebilir. (Topuz, 2005).

Şirketlerden derneklere, siyaset kurumlarından meslek kuruluşlarına hayatın hemen her alanında liderliğin yer aldığı söylenebilir. Bu alanlardan olan spor bilimlerinde spor yöneticileri için de günümüzde tıpkı diğer alanlarda olduğu gibi gün geçtikçe önemli hale gelen liderlik hususu spor camiası tarafından da dikkatle takip edilen ve beklenti içinde olunulan bir konudur. Bu kapsamda spor camiasının tüm bileşenlerinin yöneticilerden beklentisi kulüplerinin itici güç unsuru olması, yollarına ışık tutan, yeni ufuklar açabilen bir yaklaşımdır. (Dağ ve Göktürk, 2014). Son dönemde spor alanında kulüp yöneticiliğinde liderlik konusu çokça konuşulan ve üzerinde çalışılmaya başlanan bir husus olmuştur.

2.2 Liderlik Kuramları

Liderlik kuramları üçe ayrılmaktadır: Özellikler Kuramı, Davranışçı Kuram ve Durumsallık Kuramı.

2.2.1 Özellikler Kuramı

Bu kuramda en belirleyici özellik dış görünüştür. Enerjisi yüksek ve karşıdakini etkileyen bir tavır gösterilmektedir. Kararlılık ve muhtemel riskleri göze alma ağır basan özelliklerindendir. Doğuştan gelen bir durum olarak algılanan liderlik, daha çok devlet kademesindeki kişiler için kullanılmaktadır. (Özsalmanlı, 2005).

2.2.2 Davranışçı Kuram

Liderlerin davranışlarına odaklanan bu kuram, iş merkezli ve insan merkezli olarak iki açıdan değerlendirme yapmaktadır. (Çelik, 2003).

Liderlik türlerini davranış temelli olarak: otokratik liderlik, demokratik liderlik, liberal liderlik, vizyoner liderlik, stratejik liderlik, karizmatik liderlik, dönüştürücü liderlik, otantik liderlik, çevrimiçi liderlik olarak sıralamaktadır. (Güven, 2016).

2.2.3 Durumsallık Kuramı

Durumsallık kuramında örgütsel vaziyetler ile liderlik çeşitlerinin etkileşimlerine göre bakılmaktadır. (Celep, 2004).

Liderliğe tesir ettiği düşünülen hususlar, liderlik çeşitleri, içinde bulunulan vaziyetlerin türleri, liderin taşıdığı özellik olarak görülmektedir. (Erçetin, 2000).

Ayrıca bu kuramda değişen gelişen şartlara uyumluluk esas olup dinamik bir yapıda alternatif yönlerin daha rahat görülüp değerlendirildiği bir durum söz konusudur. (Koçel, 2003).

2.3 Liderlik Yönelimleri

Liderlik yapan bireyler yaşam boyunca çok çeşitli sorun ve sıkıntılar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunları çözmeye yönelik liderlerin benimsediği ve tatbik ettiği farklı metotlar liderlik yönelimlerini meydana getirmektedir. Liderler sürekli sorunlara maruz kalmakta ve kendilerinden en akılcı ve kolay çözümler beklenmektedir. İşte bunu gerçekleştirebilmek için dört ayrı yönelim ortaya çıkmıştır. (Bolman ve Deal, 1991).

2.3.1 Yapısal Liderlik

Bu yönelimde liderler için, örgütlerinin belirlediği kurallar, hiyerarşi ve politikalar ve herkesin görev ve mesuliyetlerini bilmesi konuları çok önemlidir, örgütlerinin hedeflerine odaklanırlar. Aldıkları kararların ve yaptıkları uyulamaların hesabını vermeye hazırdırlar. Kendilerine güvenen dik duruşlu kişilerdir. (Bilir, 2005).

Liderlerin iki boyuttan ele alınması söz konusudur: fikirlerini açıkça beyan eden, mantık çerçevesinde davranan, sorunlar ve çözüm yollarını farklı perspektiflerden ele alabilen, ve detaycı olan analitik boyut ile örgüt yapısını sağlamlaştıran, herkesçe rahatlıkla algılanabilen politika üreten ve bunları hayata geçirirmede iyi olan, istikamet tayin etmede başarılı olan, örgütlenmiş boyut olduğu ifade edilmektedir. (Bolman ve Deal, 1991).

2.3.2 İnsan Kaynaklı Liderlik

Bu liderlik yaklaşımın özünde, güdü ve ihtiyaç üstüne kurulmaktadır. Esasında örgütsel davranış ve psikoloji yer almaktadır. (Bilir, 2005).

Bu yaklaşımda esas olarak insan ilişkileri kıyas yapılarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımın alt boyutları ikiye ayrılmaktadır: destekleyen, alakalı ve iyi şekilde neticelenen işleri gözler önüne seren, destekleyici boyut ve alınan kararlarda herkesin katkı vermesi ve bulunmasını gerekli gören, herkesi dinlemeye gayret gösteren ve duyulmamış yeni düşüncelere değer veren katılımcı boyut olarak ele alınmıştır. (Bolman ve Deal, 1991).

2.3.3 Politik Liderlik

Bu liderlik yönelimine bakıldığında çatışma olmazsa olmazdır. Buna sebep olan durumun kıt kaynakların dağılması sırasında yaşanan ufak çatışma olarak görülmektedir. Bu çatışmalar liderde birliği sağlama ve anlaşma yeteneklerinin var olmasından ileri gelmektedir. (Luthans, 1992).

Politik liderlik yöneliminde iki boyut vardır: bireyleri ve kaynakları yönlendirme kabiliyetine haiz, insanları ikna edebilen, uzlaşa ve iş birliği yapabilen güçlü boyut ile örgütündeki sorunları göğüsleyebilen farklı ve muhalif fikirlere galip gelme konusunda

başarılı olan, politik kabiliyeti olan becerikli boyut olarak ele alınmaktadır. (Bolman ve Deal, 1991).

2.3.4 Sembolik Liderlik

Bu son yönelimde ise örgüt kültürü ve değer algısı vazgeçilmez unsurdur. Amaç örgütteki yapılanları izah etmek ve muğlaklıkları yok etmektir. (Dereli, 2003).

Diğer yönelimlerde de rastladığımız iki boyuttan burada da söz edilmektedir: diğer insanlara ilham veren vizyoner, bağlılığı yüksek ve dikkat çeken ilham verici boyut ile hayal kurma yeteneği fazla, yaratıcı özellikleri olan ve yeniliklere açık olan karizmatik boyut olarak değerlendirilmektedir. (Bolman ve Deal, 1991).

2.4 Yöneticilik ve Liderlik Arasındaki Farklar

Yönetici, örgüt ya da organizasyondaki belli bir alandan mesul olan ve bu işle alakalı olarak denetleme ve inceleme yetkileri bulunması söz konusu olan üst durumundaki kişi. (Bozkurt ve Ergun, 1998).

Diğer bir anlayışa göre, örgütün içindeki herkes aracılığıyla hedeflere varmaya gayret gösteren kişidir. (Appleby, 1991).

Yönetici sözcüğü pek çok vakit lider sözcüğü ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Daha önceleri yaygın olan görüşe göre her yöneticinin lider olduğu görüşü kabul edilmekteydi. (Şimşek, 1998).

Ancak biraz derine inildiğinde yönetici, örgütün amaçlarına yönelik örgüt yapısı ve işleyişinden yararlanarak örgütü yöneten olarak tanımlanmakta iken, lider ise saydıklarımıza ilave olarak insanları etkileme gücü bulunan kişi olarak tanımlanmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak yöneticinin işinden ayrılması ile ciddi sonuçlar olmayacağı gibi liderin idaresi altındaki kişiler üzerinde onların potansiyellerini fark edip meydana çıkarması ve kabiliyetlerini keşfetmesinden ve sahaya sürmesinden dolayı liderin yokluğu daha çok hissedilmektedir. Buna rağmen yöneticilerden bir kısmı lider özellikleri ile hareket ederken yine bazı liderler de kendilerini yönetici konumunda gördüklerini söylerler. (Gardner, 1986).

Günümüzde alanında başarılı yönetici olabilmenin bir gereği olarak, liderlik vasıflarının gelişmiş olmasının gerekli olduğu düşünülmektedir. Hatta yönetici ve liderin birbirine geçtiği lider yönetici kavramı bile konuşulmaktadır. (Korkut, 1992).

2.4.1 Sporun Tanımı

Latince asıllı “Disportere” sözcüğünden geldiği düşünülen spor kelimesinin sözlükteki anlamına bakacak olursak, “belli kurallara ve tekniklere uyularak yapılan, bedensel gelişmeye yararlı, eğlenmek ve yarışmak amacı da bulunan vücut hareketlerinin tümünün ortak adıdır.” şeklinde tanımlandığını görüyoruz. (www.tdk.gov.tr).

Tarihte sporun net olarak çıkış tarihi ile ilgili kesin bilgiler olmamakla birlikte insan-doğa mücadelesinin bir sonucu olarak meydana geldiği düşünülmektedir. İlk başlarda hayatı idame ettirmenin bir gereği olarak avlanma maksatlı yapılan aletlerin, sonraları spor maksatlı kullanılmaya başlandığı hatta insanların savaflara daha hazır olabilmesi maksadıyla ortaya çıktığı söylenmektedir.

2.4.2 Futbolun Tanımı

Futbolun dünyada en popüler spor dalı olduğu söylenebilir. Futbol, on birer oyuncudan oluşan iki takım arasında, kendine has dairesel bir topla oynanan takım sporudur. Dünya üzerindeki ülkelerin çoğunu futbolla tanıştıran ülkenin İngiltere olduğu bilinmektedir. “Futbolun yayılmasını sağlayanlar, dünyadaki İngiliz ekonomik yayılımının aktörleridir.” (Wahl, 2005). Futbol Türk tarihinde “Tepük” adıyla bilinmektedir. Futbol, İzmir’de çoğunlukla İngiliz ailelerinin oturdukları bilinen Bornova’daki çayır alanlarında oynanıdığı bilinmektedir. İstanbul’da ise Kadıköy’de bulunan Kuşdili, Bakla Tarlası, Moda ve Papazın Çayırı ismiyle bilinen çayır alanlarda oynanmaya başladığı bilinmektedir. Uzunca bir süre Osmanlı döneminde, Müslümanlara yasaklandığı bilinen futbolun, bir süre yalnızca gayrimüslimlerce oynanmasına müsaade edildiği görülmektedir. Zaman geçtikçe Kadıköy’deki Rum gençler de İngilizlerin yapmış olduğu maçlarına iştirak etmeye başlamışlar ve hatta onların da kendi içlerinde takımlar kurup futbol oyandıkları görülmüştür. Kadıköy’de yaşayan Müslüman Türk gençlerse yasaklamalar nedeniyle saha kenarından yapılan bu maçları yalnızca izlemişlerdir. (Atabeyoğlu, 2002).

2.5 Futbolun Dünyada Kurumsal Gelişimi

Futbolun dünyada modern anlamda ilk kez İngiltere’de bulunduğuna dair çok yaygın bir görüş bulunmasına karşın bunun doğru olup olmadığı henüz kesinleşmemiştir. Çünkü diğer birçok ülke (Avrupa ülkeleri başta olmak üzere) modern futbolu kendilerinin bulduğunu iddia etmektedirler. Buna rağmen İngiltere’de çok popüler olmaya başlayan futboldan dolayı rekabet artarak bu da şiddet olaylarını tetiklemiş bir süre yasaklanmıştır. 19. yüzyıldan itibaren sömürgecilik ile birlikte dünyada hızla yayılmaya başlayan futbolun oyanış kurallarında farklılıklar ortaya çıkması sonucu 1863 tarihinde FA (İngiltere Futbol Federasyonu) kurulmuştur. Bu sayede futbol hızla profesyonelleşmeye başlarken rekabet dengelenmeye çalışılmıştır. (Akşar ve Merih, 2006).

1840’lı yıllardan itibaren başta İngiltere, tüm dünyada futbol hızla kurumsallaşmaya, gelişmeye ve kuralların değişmesi sürecine başlamıştır. Ve uzun yıllar içinde günümüzdeki kuralları ile oynanan hale gelmiştir.

2.5.1 FIFA’nın Kurulması

Futbol dünyanın hemen her noktasında oynanan bir oyun haline geldiğinde artık ulusların kendi kurdukları federasyonlar dünya geneli kurallar koyma ve turnuvalar düzenleme noktasında yetersiz kalmaya başlamıştır. İngiltere’nin futbolda ilerlemesi gibi İskoçya, Galler ve İrlanda’ da hızla gelişen futbol sonucu bu ülkelerin futbol federasyonları 1884 yılında kendi aralarında ilk kez turnuva yapmışlardır. Sonrasında bu dört ülkenin katılımıyla 1886 yılında IFAB (Uluslararası Futbol Birliği Kurulu) kurulmuştur. Sonrasında birçok ülke biraraya gelerek yeni futbol federasyonları kurmaya başlamışlardır. Birçok federasyonun olduğu ancak daha kapsamlı, tek tip kuralları olan ve çok sayıda ülkenin aynı turnuvada yarışabildiği bir büyük federasyon kurma ihtiyacı doğmuştur.

Bunun sonucunda 21 Mayıs 1904 yılında Paris’te Fransa, İspanya, İsviçre, İsveç, Hollanda, Danimarka ve Belçika’nın biraraya gelmesi sonucu FIFA (Uluslararası Futbol Federasyonları Birliği) kurulmuştur.

FIFA’nın başkenti sayılabilecek şehir olarak Zürih seçilmiştir. FIFA’nın ilk başkanı Robert Guerin olmuştur. Şu an başkanlık görevini Gianni Infantino yürütmektedir.

Başlarda üye sayısı az olan federasyonun şuan ki üye sayısı 211 ulusal futbol federasyonu üyesi bulunmaktadır.

Dünyada futbol konusunda otorite kabul edilen konumdaki FIFA, oyun kurallarını da sürekli çağın gereklerine göre güncellemektedir.

2.6 Futbolun Türkiye’de Kurumsal Gelişimi

Avrupa’daki futbol konusundaki gelişmelere kayıtsız kalamayan Osmanlı toplumunda 1900’lü yılların başlarından itibaren hızlı bir şekilde futbol takımları kurulmaya başlamıştır. Bu kapsamda ilk kurulan futbol takımı, Bereket Jimnastik Kulübü ismi ile 1903 tarihinde İstanbul Beşiktaş’ta kurulmuştur. Sonradan adı Beşiktaş Jimnastik Kulübü olarak değiştirilecek ve günümüzdeki halini alacaktır. Sonraki yıllarda peşpeşe birçok kulüp kurulmaya başlamıştır.

Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti’nde ise;

1923 yılında; daha sonra adı TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) olacak olan Futbol Heyet-i Müttehidesi kurulmuştur.

Yine 1923 yılında Türkiye Milli Takımı 1923 yılında oluşturulmuş ve İngilizlerle yapılan maçı kazanarak tarihteki ilk galibiyeti almıştır. (Tan, 2022).

2.6.1 TFF’nin Kurulması

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ülke genelinde futbolu tek çatı altında birleştirmek ve gelişimini sağlamak için bir gereklilik oluşmaya başlamıştır.

Bu kapsamda 1922’de Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı meydana getirilmiştir.

1923 yılında ise daha sonra adı TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) olacak olan Futbol Heyet-i Müttehidesi kurulmuştur.

Daha sonra 1925 yılında, Futbol Heyet-i Müttehidesi adını Türkiye Futbol Federasyonu olarak değiştirmiştir.

TFF’nin merkezi İstanbul’dur.

Başkanlık görevini şu an Mehmet Büyükekşi yürütmektedir.

TFF, Türkiye’de futbol organizasyonları ve kurallarının takibi konusunda en yetkili otoritedir diyebiliriz.

TFF tarafından ülkemizde FIFA’nın kuralları uygulanmakta ve gelişmeler yakından takip edilmektedir. (Tan, 2022).

2.6.2 KTFF’nin Kurulması

KTFF’nin kuruluşu 29 Ekim 1955 tarihine kadar uzanmakta ve 50 yılı aşkın zamandır KKTC’de çalışmalarını sürdürmektedir.

Kuruluş tarihinden bu yana TFF ile ilişkilerini iyi tutan KTFF, Anavatan’dan gelen birçok takım ve Türkiye Milli Takımı ile maçlar yapmış, birçok antrenör Türkiye’den gelerek KTFF bünyesindeki kulüplerde görev yapmış ve KTFF’ye bünyesindeki takımlar da Türkiye’ye giderek özel maçlar yapmış, çeşitli turnuvalarda mücadele etmişlerdir.

KTFF tarafından FIFA’ya üyelik için çok kez başvuruda bulunulmasına rağmen yapılan görüşmelerden olumlu karşılık alınamamıştır.

Daha önceki adı “Kıbrıs Türk Spor Teşkilatı” olan KTFF’nin günümüzdeki ismine kavuşması ise Larnaka’daki toplantıda, 5 Nisan 1959’da gerçekleşmiştir.

FIFA, KTFF’ye dış temaslar maksadıyla özel izin verse de KKTC’nin 1983’de resmen kurulması ile vermiş olduğu bu izni de iptal etmiştir.

2001-2002 sezonu içinde KTFF tarafından bazı değişiklikler yapılarak 70’e çıkan kulüp sayısı ile en üst ligin adı Süper Lig olmuştur. (<http://www.ktff.org/KTFF/Tarihce>).

2.7 Spor Yönetimi ve Spor Yöneticisi

Sporda yönetimi oluşturan etkenlerin teşkilatlanma ve işleyiş şekillerini araştıran ve bu etkenlerin uyumlu biçimde sevk ve idaresini sağlayacak yönetim tarzını arayan spor bilim dalıdır. (Demirci, 1986).

Bu tanımda da bahsediliği gibi spor yönetimi, sporu ilgilendiren tüm unsurlarının adeta ahengini sağlamaya çalışan, sektördeki sorunlara çözüm yolları arayan, kendi yapısını kurmaya ve yöntemini bulmaya çalışan bir spor dalıdır diyebiliriz.

Spor yöneticisi ise spora dair hizmetlerin belli bir hiyerarşi içinde idare edilmesinde görevli olan gönüllü veya profesyonel kişilerdir. (Biçer, 1994).

İyi bir spor yöneticisinde bulunması gereken nitelikler ise özetle şu şekildedir: (Demirci, 1986. Karagözoğlu, 1994. Tanır, 2007. Tortop, 1987. Tosun, 1989).

Vizyonu geniş olmalı ve küçük dokunuşlar yapmada başarılı olmalıdır.

Çalışma arkadaşları ile dostça ve samimi diyaloglar kurabilmelidir.

Kulübün özellikle oyuncular ile ilgili olanlar olmak üzere tüm sorunlarını iyice bilmelidir.

Kulüp içinde örnek alınan bir kişi olmalıdır.

Çalışma arkadaşları ile fikir alışverişlerinde bulunmalı ve onları dinlemelidir.

Her an göreve hazır olmalı ve moralini yüksek tutmalıdır.

Çalışanlara karşı hoşgörülü davranmalı ve örgütteki herkese hitap edebilmelidir.

Çalışma arkadaşlarına önderlik edebilmeli ve onları aynı hedef doğrultusunda peşinden sürükleyebilmelidir.

Ana dili dışında yabancı dil ya da diller de konuşabilmelidir.

Çıkarıcı olmamalı, olaylar karşısında ilkeli bir duruş sergilemelidir.

Analitik düşünebilen, kendini sürekli geliştirme gayretinde olmalıdır. (Tan, 2022).

2.8 Örgüt ve Örgütsel Bağlılık

İnsanlık tarihine bakıldığında hayatta kalabilmek ve bazı yaşamsal faaliyetler ile sosyal varlık olmanın gereği olarak insanlar biraraya gelme ve grup olarak hareket etme gereği duymuşlardır. Biraraya gelen bu grupların belli görev dağılımı içinde, grup içi konumlarını belirleyerek birbirleriyle çeşitli ilişkiler içerisine girmelerinin gerekmekte olduğu görülmüştür. (Erkal, 1998).

Bu kapsamda örgüt; birden fazla insanın kendi iradeleriyle oluşturulmuş, fiil ve sahip oldukları güçten meydana gelen bir yapı olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle örgüt; bireylerin tek başlarına üstesinden gelemeyecekleri hedefler doğrultusunda birleşerek, birbirlerinin farklı özelliklerinden de yararlanarak koordine oldukları sistem olarak da tanımlanabilir. (Eskicioğlu ve ark 2004).

Örgütsel bağlılık ise; bir örgütte çalışan bireyin, bulunduğu örgütünün maksatları istikametinde yol almayı arzu etmesidir diyebiliriz. Ayrıca bu kavram içerisinde duyguları, sadakati, güven ve motivasyonu da barındırmaktadır. Bunların tümü bir bütün olarak değerlendirildiğinde tam anlamıyla örgütsel bağlılık oluştu diyebiliriz.

Bağlılık duygusu, bir bireye, hayata, fikre, organizasyona ya da saygı duyduğumuz bir varlığa karşı yapmak mecburiyetinde hissettiğimiz bazı gereklilikleri de göstermektedir. (Balay 2000).

Kısacası örgütsel bağlılık dendiğinde; kişilerin çalıştığı örgütleriyle aralarındaki bağlılık düzeyini dile getiren bir ifadedir.

Allen ve Meyer'e göre üçe ayrılan örgütsel bağlılığın alt boyutları şunlardır; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık.

2.8.1 Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılıkta birey; örgütü ile arasında adeta duygusal bir bağ hissederek kendisini örgütün bir parçası olarak görmeye başlar. Bu sebeple örgütün bir parçası olmak birey için sevinç kaynağıdır ve bu bağlılığı devam ettirme isteğindedir. (Allen ve Meyer 1990).

Ayrıca duygusal bağlılığı yüksek bireyler, örgütün dışına çıkmayı istemezler ve kendisini oraya ait hissetmelerinden dolayı örgütün maksatlarına doğru bir adım ileri gitmesine yardımcı olma eğilimleri oldukça güçlüdür. (Ketchland 1998).

2.8.2 Devamlılık Bağlılığı

Devamlılık bağlılığında birey için esas teşkil eden husus, örgütten çıkması sonucunda fazlaca maliyet ile karşı karşıya kalacağı düşüncesidir. Bu sebeple örgütün bir parçası olmaya devam etmektedirler. Hatta bu bağlılık türünde birey ayrılmayı aklından geçirse dahi maliyet ve zorluklardan dolayı örgütten kopamamaktadır. (Allen ve Meyer 1990).

2.8.3 Normatif Bağlılık

Bu bağlılık türünde birey, örgütte kalmayı bir mecburiyet olarak görmekte ve bu temel nedenle bağlılığını sürdürmektedir. Örgüte karşı kendisini sorumlu ve vazifeleri olan biri olarak niteleyen birey, bu zorunluluk hali hissi ile örgüte bağlıdır. Ancak burada herhangi bir çıkar ilişkisinden bahsetmek doğru değildir. Birey yetiştiği toplum yapısı ya da ailevi faktörlerden dolayı örgütüne sadık olmayı ve örgüt değiştirmemeyi kendisine şiar edinerek erdemli bir harekette bulunduğunu düşünmektedir. Bir başka ifadeyle doğru ve ahlaki bulduğu için örgütte kalmaya devam etmektedir. (Allen ve Meyer 1990).

2.8.4 Geçmiş Çalışmalar

Özkan, (2023) tarafından yapılan bu çalışmayla; liderlik yönelimleri, kişilik özellikleri ve empati düzeyleri açısından profesyonel futbol kulüp yöneticilerini araştırmış, bu doğrultuda TFF' ye bağlı takımlardan toplam 409 yöneticiye, ilişkisel tarama yöntemi uygulamış, bulduğu verileri SPSS 25.0 ile analiz ederek liderlik yönelimleri ve kişilik özellikleri arasında anlamlı ve negatif yönlü zayıf bir ilişkinin varlığını, liderlik yönelimleri ve empati düzeyi arasında da anlamlı ve pozitif doğrultuda orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Direk, (2020) tarafından yapılan bu çalışmayla; spor bilimleri fakültesinde okuyan öğrenciler üzerinden örgütsel bağlılık ve liderlik yönelimleri incelemesi yapmak amacıyla 240 öğrenci üzerinden yapılan araştırmanın analizini SPSS 25.0 kullanarak gerçekleştirmiş ve sınıf ile cinsiyet değişkeni kapsamında ortalama farklılıklarına baktığında istatistiksel anlamda anlamlı farklılık tespit etmiş, yaş ile bölüm değişkeni kapsamında incelediğinde ise anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır.

Kemeriz, (2014) tarafından yapılan bu çalışmayla; Spor örgütlerindeki yöneticilerin liderlik tarzlarının, örgütsel iklim, örgütsel bağlılık ve iş tatminine tesirini incelemek amacıyla 172 kişiye anket uygulamış, elde ettiği verileri SPSS 11,5 programı ile analiz ederek görevci liderlik boyutunda yoğunlaşma tespit etmiş, görevci liderlik ile duygusal bağlılık ve iş tatmini arasında negatif yönlü, düşük düzeyli bir ilişkinin varlığını tespit etmiş, netice itibariyle görevci liderlik tipinin baskın çıktığını, duygusal bağlılık ile iş tatminini negatif olarak etkisi altına aldığını tespit etmiştir.

Büyükbasmacı, (2019) tarafından yapılan bu çalışmayla; yedi ayrı değişken üzerinden spor kulüplerinde görev alan spor yöneticilerinin örgütsel bağlılıklarını incelemek amacıyla, veri toplama aracı olarak örgütsel bağlılık ölçeği kullanarak toplam 74 spor yöneticisine anket uygulamıştır. Sonuçları SPSS 21 programı üzerinden değerlendirmiş, yedi değişken içinden dördünde anlamsız, üçünde ise anlamlı fark bulmuştur.

Özalp, (2019) tarafından yapılan bu çalışmayla; liderlik tarzlarını ortaya çıkarmak istediği, Balıkesir ilinde bulunan futbol antrenörlerini incelerken, veri toplama aracı olarak “Spor İçin Liderlik Ölçeği-Sporda Tercih Edilen Lider Davranışlarını Belirleme Formu”ndan yararlanmıştır. Yapılan inceleme sonucunda sporda liderlik puanına göre, yaş değişkeni açısından anlamlı farklılaşma tespit edilmişken, futbol oynama düzeyi,

geçmişte futbol oynama durumu, çalışma yılı, antrenörlük belgesi alınan yer, eğitim durumu, lisans türü değişkenlerine göre ise anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA YÖNTEM VE BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde araştırma ile ilgili yöntem ve toplanan bulgulara yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden, betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, katılımcıların bir konu hakkındaki görüşleri veya ilgileri, becerileri, yetenekleri, tutumları gibi farklı araştırmalara göre daha büyük örneklemlemlerle yapılan ve araştırmanın özelliklerinin açıklandığı araştırmalar şeklinde tanımlanabilir. (Karasar, 2013).

3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Kuzey Kıbrıs'ta Süper Lig ve 1. Lig kulüplerinin yönetim kurullarında aktif olarak görev alan futbol kulübü yöneticilerinden oluşmaktadır. Bu çalışmanın evreni, KTFF'de 2022-2023 sezonunda Süper Lig ve 1. Lig'de mücadele eden 32 futbol kulübünün toplamda 90 yöneticisinden meydana gelmektedir. Yapılan çalışma neticesinde örneklem belirlenirken, araştırma geçerliliği ve güvenilirliğini artırmak maksadıyla tüm evrene ulaşılmaya çalışılmaya gayret edilmiş olup çeşitli nedenlerle bazılarını ulaşılamamış, 83 yöneticiye ulaşılmıştır. Bu kapsamda dönüt alınan ve çalışmaya katılmaya rıza gösteren 50 yönetici ile çalışma yapılarak veriler toplanmıştır. Çalışmada, ölçüte dayalı örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Ölçüt (Kriter) örnekleme; daha önce belirlenen bir takım ölçütü karşılayan tüm durumların araştırılmasıdır. Araştırmacı kendisi oluşturur veya daha önce hazırlanmış ölçütler listesinden yararlanabilir. (Marshall ve Rossman, 2014).

Örnek vermek gerekirse; bir okuldaki öğrencilerin yirmi günden uzun süre devamsızlık yapmaları sonucundan bu öğrencilerin tespit edilmesi, bir evin proje veya bir tedavi programının tahminlerin aksine uzun sürmesi durumunun araştırılması gösterilebilir. (Patton, 2005).

3.3 Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada, nicel veri toplama yöntemlerinden olan anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket, bireylerden yazılı veya sözlü bilgi almak maksadıyla uygulanmaktadır. Bireyden kendi, kurumu ve çevresiyle ilgili sözcüksel veya sayısal veriler talep edilebilir. Bu çalışma, yüzyüze yapıldığı gibi posta, telefon veya internet yoluyla da yapılabilir. Söz konusu tekniklerin birden fazlası birlikte kullanılabilmekte yani, tek bir araştırma esnasında hem yüz yüze internet ortamında çalışılırken hem de anket yapılabilir. (Arıkan, 2018).

Bu araştırma esnasında veri toplamak maksadıyla, nicel boyutta üç veri toplama aracından kullanılmıştır. Bunlardan ilki araştırmacının hazırlamış olduğu Ek-3’de yer alan Kişisel Bilgi Formu’dur. Veri toplama araçlarından diğeri, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han’ın (2018) Türkçe’ye uyarlamış oldukları Ek-4’de yer alan Örgütsel Bağlılık Ölçeği’dir. Üçüncü veri toplama aracı ise Yakar, Özdemir ve Vural (2018) tarafından geliştirilen Ek-6’da yer alan Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği’dir.

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından bu form; katılımcıların yaşı, medeni durumu, cinsiyeti, eğitim durumu, spor kulüplerinde kaç yıl yöneticilik yaptığı, kulüplerindeki görevleri karşılığında ücret kazanıp kazanmamaları ve lisanslı olarak spor yapıp yapmadıklarına yönelik verilerin toplanması maksadıyla hazırlanmıştır. Hazırlanan bu form uzman görüşü de alınması itibarıyla çalışmaya dahil edilmiştir. Kişisel Bilgi Formu Ek-3’te sunulmuştur.

3.3.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu çalışmada veri toplama araçlarından biri olarak; katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Dağlı, Elçiçek ve Han’ın (2018) Türkçe’ye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmacılar tarafından çalışanların örgütsel bağlılığının tespitini yapmak için geliştirilen çokça ölçek bulunmaktadır. Alanyazında sıkça kullanılan ölçeklerden olan, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ölçek Örgütsel Bağlılık Ölçeği’dir.

Başlangıçta yani ölçeğin orijinalinde, Allen ve Meyer (1990) 8'er maddeden meydana getirdikleri 24 madde ve 3 boyutlu format hazırlasalar da sonrasında Meyer, Allen ve Smith (1993) bunu yeniden dizayn ederek 6'şar maddeden oluşan 18 madde ve 3 boyut olarak son halini vermişlerdir. Çalışmamızda da kullanılan bu son durumuyla ölçek, 3 boyut (duygusal, devam ve normatif) ve 18 maddedir.

Meyer and Allen (1991) yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılığın, duygusal bağlılık için 0.82, devam bağlılık için 0.74 ve normatif bağlılık için 0.83 alfa değerlerini tespit etmişlerdir. (Al 2007 Oruç 2013; Mamedov 2013).

Bu kapsamda Türkiye'de daha sonraları yapılan çoğu geçerlilik ve güvenirlik araştırmasına göre orijinal ölçekten farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Katılımcılar yanıtları alınırken, 5'li Likert derecelendirme ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda:

1=Kesinlikle Katılmıyorum,

2=Katılmıyorum,

3=Fikrim Yok,

4=Katılıyorum,

5=Kesinlikle Katılıyorum,

olarak derecelendirme yapılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Ek-4'de sunulmuştur.

3.3.3 Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği

Bu çalışmada veri toplama araçlarından biri olarak; katılımcıların liderlik yönelimlerini belirlemek için, Dursun, Günay ve Yenel (2019) tarafından geliştirilen Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği kullanılmıştır.

Bu ölçek, 19 madde ile dört alt boyuttan meydana gelmektedir. Bu alt boyutlara verilen isimler ise şunlardır; karizmatik liderlik, yapısal liderlik, politik liderlik ve insan kaynaklı liderlik.

Ölçek geliştirilirken, 503 katılımcıya uygulandığı bilinmektedir. Açıklayıcı faktör analizi neticesinde toplam varyans değeri %52,80 oranında görülmüştür.

Ölçeğe uygulanan güvenirlik analizine göre ölçeğin tamamına bakıldığında; Cronbach Alfa katsayısı 0,85, “Politik Liderlik” alt boyutu 0,80, “İnsan Kaynaklı Liderlik” alt boyutu 0,73, “Karizmatik Liderlik” alt boyutu 0,74 ve “Yapısal Liderlik” alt boyutu 0,72 güvenirlik katsayılarına ulaşılmıştır.

Katılımcılar yanıtları alınırken, 5’li Likert derecelendirme ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu kapsamda:

1=Kesinlikle Katılmıyorum,

2=Katılmıyorum,

3=Fikrim Yok,

4=Katılıyorum,

5=Kesinlikle Katılıyorum,

olarak derecelendirme yapılmıştır. Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği Ek-4’de sunulmuştur.

3.4 Verilerin Toplanması Süreci

Çalışma için KTFF’ye dilekçe ile başvurulmuş, yazılı izin (Ek-2) alınmasına müteakip Akdeniz Karpaz Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kuruluna başvuru yapılmış, kurulun istediği evraklar hazırlanarak kurula teslim edilmiştir. Etik kurulundan da onay belgesi (Ek-8) alınarak çalışmaya başlanmıştır. Bu kapsamda KTFF Süper Lig ve 1. Lig’de mücadele eden 32 futbol kulübünün kulüp başkanları vasıtası ile yöneticilere ulaşılarak araştırma hakkında bilgilendirme yapılarak gönüllü olanlara anket uygulanmıştır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği kullanılmıştır.

3.4 Veri Analizi

Çalışmada elde edilen verilerin analizleri, free trial version of SPSS Statistics (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 25.0 programı aracılığıyla analiz yapılmıştır.

Verileri değerlendirilirken (medyan, ortalama, standart sapma, sayı, yüzde, min-mak değerleri) tanımlayıcı istatistiksel metotlardan yararlanılmıştır.

Ölçüm araçlarının Shapiro-Wilk testine göre normal dağılım gösterip, göstermediği araştırılmıştır. Buna göre değişkenlerin değerlendirilmesinde normal dağılıma sahip olduğu durumda parametrik testler, normal dağılmadığı durumda ise nonparametrik testler kullanılmıştır.

Normal dağılıma sahip verilerde, niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki bağımsız grup arasındaki fark için bağımsız t testi, normal dağılıma sahip olmadığı durumlarda ise Mann Whitney U testi uygulanmıştır. 2’den fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında normal dağılıma sahip olduğu durumda, tek yönlü varyans analizi, normal dağılmadığı durumlarda ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Numerik değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek için Spearman testi uygulanmıştır.

3.5 Araştırmacının Rolü

Araştırmacının, daha önce benzerleri yapılmış olan ancak KKTC’de yapılmamış bu çalışmayı yapmış olması nedeniyle literatüre yapacağı katkı ile daha sonraları bu konuda araştırma yapacaklara ışık tutacağı değerlendirilmektedir.

Çalışmayı yürütmek maksadıyla araştırmacı, KTFF’ye yazılı dilekçe ile başvurmuş, başvurunun kabulünün sonrasında onay yazısını almayı müteakip veri toplamaya başlamıştır. Araştırmacı veri toplama aşamasında, KTFF Süper Lig ve 1. Lig’de mücadele eden 32 futbol kulübünün toplamda 50 yöneticisine ulaşarak anket yapmıştır. Söz konusu anketler 2023 yılı mayıs-haziran aylarında yapılmıştır. Anketler, KTFF’den alınan bilgiler doğrultusunda kulüp başkanları üzerinden yöneticilere ulaşılmış, çalışma ile ilgili kısa bilgilendirme yapıldıktan sonra kendilerine elektronik anket gönderilerek katılımları sağlanmıştır. Yapılan tüm anketler, yöneticilerin gönüllülük beyanları esas alınarak yapılmıştır.

3.6 Geçerlik ve Güvenirlilik

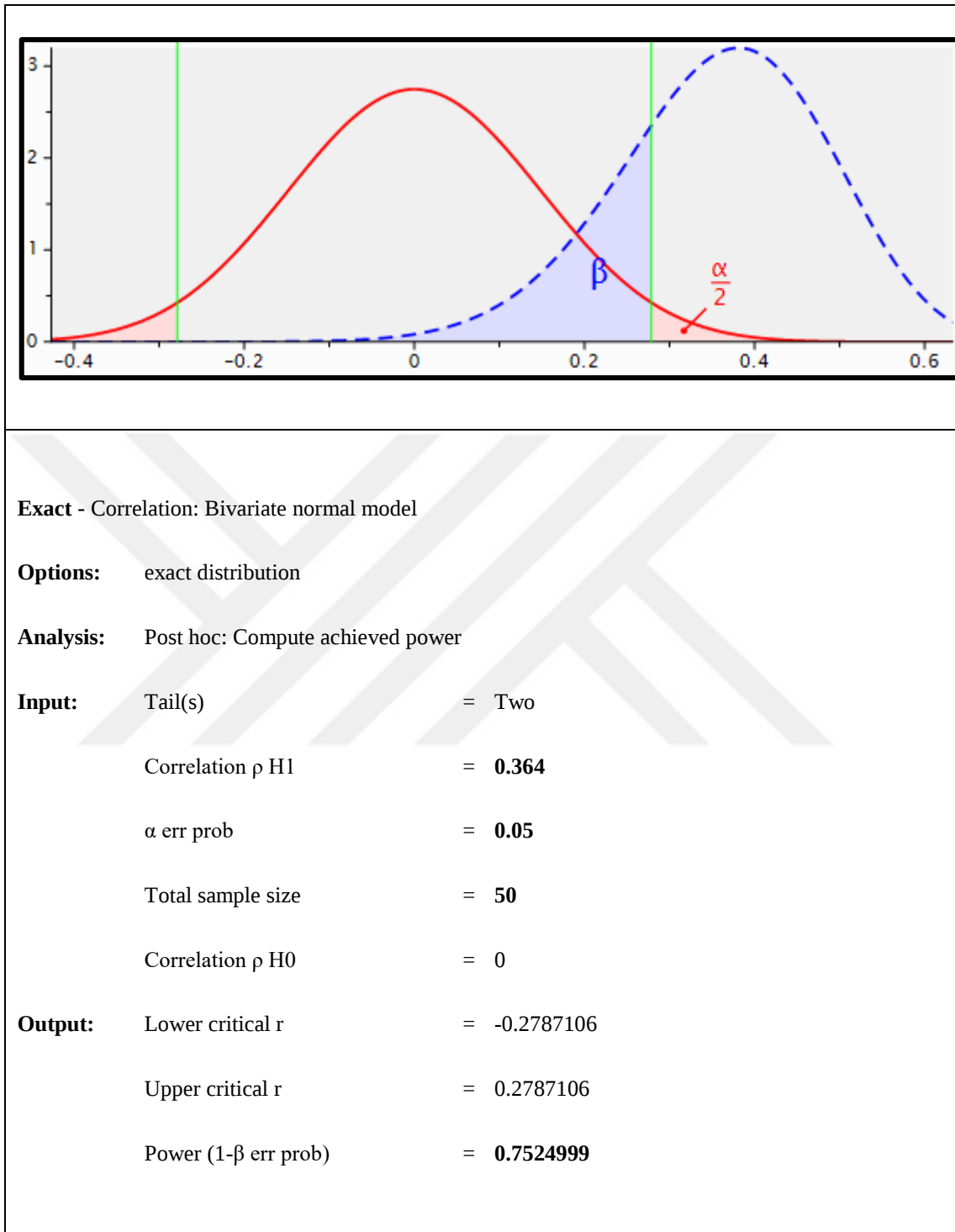
Geçerlik, araştırmacının araştırmasında kullanığı olguyu değiştirmeden ve yapabildiği kadar taraf tutmadan gözlem yapması anlamına gelmektedir. Bu geçerliliğin oluşmasında nicel araştırmalar için iç geçerlikten söz edilmektedir. (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Güvenirlilik, başka durum ve vakitlerde yenilenmesine rağmen araştırmanın sonuçlarının aynı olmasıdır. (Merriam, 2013).

Araştırmada, geçerlilik ve güvenirliğe yönelik olarak:

- Çalışma içinde ilgili bölümlerde veri toplama ve analiz süreçleri dahil tüm yapılanlar aşama aşama anlatılmıştır.
- Daha önceden geliştirilmiş ve güvenirlik ile geçerliliği test edilmiş ölçekler kullanılmış, bunlara ilişkin detaylı açıklama üçüncü bölümde yapılmıştır.
- Katılımcılara uygulanacak anketler için gerekli izinler alınarak çalışmaya geçilmiştir.
- Araştırmanın gücü; “G. Power-3.1.9.2” programı aracılığıyla hesaplanmıştır. Analizin 50 kişiye uygulanması sonucunda $\alpha=0.05$ düzeyinde, etki büyüklüğü 0.364 olarak bulunmuş ve post-hoc olarak hesaplanan çalışmanın gücü 0.752 olarak hesaplanmıştır. Post hoc analizi için minimum elde edilmesi gereken power değeri 0.67’dir. Bu sonuçlara bakıldığında, yapılan power kabul edilebilir düzeydedir, veri sayısı yeterlidir. (Cohen, 1988).

- **G. Power-3.1.9.2 Output**



Şekil 1: G. Power-3.1.9.2 Output

3.7 Çalışmanın Etik Boyut ve Prosedürü

Çalışmayı yürütmek maksadıyla araştırmacı, KTFF'ye yazılı dilekçe ile başvurmuş, başvurunun kabulünün sonrasında onay yazısını almayı müteakip veri toplamaya başlamıştır. Araştırmacı veri toplama aşamasında, KTFF Süper Lig ve 1. Lig'de mücadele eden 32 futbol kulübünün toplamda 50 yöneticisine ulaşarak anket yapmıştır. Söz konusu anketler 2023 yılı mayıs-haziran aylarında yapılmıştır. Anketler, KTFF'den alınan bilgiler doğrultusunda kulüp başkanları üzerinden yöneticilere ulaşılmış, çalışma ile ilgili kısa bilgilendirme yapıldıktan sonra kendilerine elektronik anket gönderilerek katılımları sağlanmıştır. Yapılan tüm anketler, yöneticilerin gönüllülük beyanları esas alınarak yapılmıştır.

3.8 Araştırmanın Bulguları

Tablo 1 : Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı

	Değişkenler	n	%
Yaş	39 yaş ve altı	29	58.0
	40 yaş ve üstü	21	42.0
Medeni durum	Evli	37	74.0
	Bekar	13	26.0
Cinsiyet	Erkek	49	98.0
	Kadın	1	2.0
Eğitim durumu	İlkokul / ortaokul	4	8.0
	Lise	11	22.0
	Ön lisans / lisans	30	60.0
	Yüksek lisans / doktora	5	10.0
Spor kulüplerinde yöneticilik süresi	3 yıl ve altı	10	20.0
	4-9 yıl	17	34.0
	10 yıl ve üzeri	23	46.0
Kulüpte görev karşılığında ücret kazanma durumu	Evet	4	8.0
	Hayır	46	92.0
Lisanslı olarak spor yapma durumu	Evet	45	90.0
	Hayır	5	10.0
Toplam		50	100.0

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı Tabloda verilmiştir. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların

%58'inin 39 yaş ve altı, %42'sinin ise 40 yaş ve üstü olduğu görülmektedir. Katılımcıların %74'ünün evli, %26'sının bekar olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %98'inin erkek, %2'sinin ise kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları kapsamında dağılımları incelenecek olursa, katılımcıların %8'inin ilkokul / ortaokul, %22'sinin lise, %60'ının ön lisans / lisans ve %10'unun yüksek lisans / doktora olduğu görülmektedir.

Katılımcıların spor kulüplerinde yöneticilik sürelerine göre dağılımları incelenecek olursa, katılımcıların %20'sinin 3 yıl ve altı, %34'ünün 4-9 yıl, %46'sının ise 10 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %8'inin kulüpte görev karşılığında ücret kazandığı, %92'sinin ise kazanmadığı görülmektedir. Katılımcıların %90'ının lisanslı olarak spor yaptığı, %10'unun ise yapmadığı görülmektedir.

Tablo 2: Araştırmada kullanılmış olan ölçeklere ait güvenirlik analizi sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Cronbach's Alpha
Duygusal Bağlılık Boyutu	0.729
Devam Bağlılığı Boyutu	0.653
Normatif Bağlılık Boyutu	0.735
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0.800
Politik Liderlik Boyutu	0.896
İnsan Kaynaklı Liderlik Boyutu	0.873
Karizmatik Liderlik Boyutu	0.830
Yapısal Liderlik Boyutu	0.897
Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği	0.958

Araştırmada kullanılmış olan ölçeklere ait güvenirlik analizi sonuçları Tabloda verilmiştir. Cronbach Alfa değerlerinin 0.50'den büyük olması, kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir. (Özdamar, 2015).

Tablo 3: Araştırmada kullanılmış olan ölçeklere ait normallik analizi sonuçları

Ölçek ve Boyutları	Shapiro-Wilk		Durum
	İstatistik	p	
Duygusal Bağlılık Boyutu	0.824	0.000	Normal değil
Devam Bağlılığı Boyutu	0.962	0.112	Normal
Normatif Bağlılık Boyutu	0.911	0.001	Normal değil
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0.934	0.008	Normal değil
Politik Liderlik Boyutu	0.850	0.000	Normal değil
İnsan Kaynaklı Liderlik Boyutu	0.724	0.000	Normal değil
Karizmatik Liderlik Boyutu	0.873	0.000	Normal değil
Yapısal Liderlik Boyutu	0.642	0.000	Normal değil
Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği	0.773	0.000	Normal değil

Araştırmada kullanılan ölçeklerin ve boyutlarının normallik analizi sonuçları Tabloda verilmiştir. Ölçüm araçlarının Shapiro-Wilk testine göre p değerinin 0.05'ten büyük olması normal dağıldığını, 0.05'ten küçük olması ise normal dağılmadığı göstermektedir.

Tablo 4: Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri

Ölçek ve Boyutları	Minimum	Maksimum	Medyan	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık Boyutu	2.33	5.00	4.50	4.27	0.83
Devam Bağlılığı Boyutu	1.67	5.00	3.67	3.54	0.92
Normatif Bağlılık Boyutu	1.50	5.00	4.17	3.91	0.97
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	2.22	5.00	4.02	3.91	0.68
Politik Liderlik Boyutu	1.00	5.00	4.30	4.10	0.90
İnsan Kaynaklı Liderlik Boyutu	1.20	5.00	4.80	4.41	0.82
Karizmatik Liderlik Boyutu	1.60	5.00	4.40	4.12	0.77
Yapısal Liderlik Boyutu	1.00	5.00	5.00	4.50	0.84
Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği	1.21	5.00	4.37	4.27	0.76

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri Tabloda verilmiştir. Duygusal bağlılık boyutu ortalamasının 4.27, devam bağlılığı boyutu ortalamasının 3.54, normatif bağlılık boyutu ortalamasının 3.91, örgütsel bağlılık leği ortalamasının 3.91 politik liderlik boyutu ortalamasının 4.10, insan kaynaklı liderlik boyutu ortalamasının 4.41, karizmatik liderlik boyutu ortalamasının 4.12, yapısal liderlik boyutu ortalamasının 4.50 ve çok yönlü liderlik yönelimleri leği ortalamasının 4.27 olduğu görülmektedir.



Tablo 5: Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ölçeği ve boyutlarının karşılaştırılması

	Değişkenler	Duygusal Bağlılık Boyutu					Devam Bağlılığı Boyutu				
		Min	Maks	Medyan	$\bar{X}$	SS	Min	Maks	Medyan	$\bar{X}$	SS
Yaş	39 yaş ve altı	2.33	5.00	4.83	4.41	0.78	1.83	5.00	3.67	3.72	0.81
	40 yaş ve üstü	2.67	5.00	4.33	4.06	0.88	1.67	5.00	3.17	3.30	1.02
	Test değeri			1.491**					-1.520***		
	p			0.143					0.129		
Medeni durum	Evli	2.67	5.00	4.67	4.32	0.79	1.67	5.00	3.33	3.45	0.96
	Bekar	2.33	5.00	4.33	4.12	0.95	2.67	5.00	3.83	3.81	0.76
	Test değeri			0.760**					-1.133***		
	p			0.451					0.257		
Cinsiyet	Erkek	2.33	5.00	4.67	4.30	0.81	1.67	5.00	3.67	3.53	0.92
	Kadın	2.83	2.83	2.83	2.83	-	4.17	4.17	4.17	4.17	-
	Test değeri			1.782**					-0.870***		
	p			0.081					0.520		
Eğitim durumu	İlkokul / ortaokul	3.00	4.67	3.67	3.75	0.88	2.33	5.00	3.75	3.71	1.11
	Lise	2.33	5.00	4.00	4.18	0.87	2.17	5.00	4.33	3.98	1.06
	Ön lisans / lisans	2.67	5.00	5.00	4.32	0.87	1.83	5.00	3.33	3.45	0.80
	Yüksek lisans / doktora	4.17	5.00	4.33	4.53	0.36	1.67	4.00	3.17	3.00	0.99
	Test değeri			0.760****					4.271*****		
	p			0.522					0.234		
Spor kulüplerinde yöneticilik süresi	3 yıl ve altı	2.83	5.00	4.50	4.17	0.90	2.33	4.67	3.75	3.65	0.68
	4-9 yıl	2.33	5.00	4.17	4.24	0.78	1.67	5.00	3.33	3.58	1.10
	10 yıl ve üzeri	2.67	5.00	4.83	4.33	0.86	2.00	5.00	3.67	3.47	0.89
	Test değeri			0.153****					0.230*****		
	p			0.858					0.892		
Kulüpte görev karşılığında ücret kazanma durumu	Evet	3.67	5.00	4.83	4.58	0.62	3.33	4.00	3.67	3.67	0.38
	Hayır	2.33	5.00	4.33	4.24	0.85	1.67	5.00	3.67	3.53	0.95
	Test değeri			0.792**					-0.251***		
	p			0.432					0.823		
Lisanslı olarak spor yapma durumu	Evet	2.33	5.00	4.83	4.29	0.83	1.67	5.00	3.67	3.51	0.92
	Hayır	2.83	5.00	4.33	4.07	0.89	2.33	4.83	4.17	3.80	0.95
	Test değeri			0.564**					-0.779***		
	p			0.576					0.449		

*p<0.05, **Bağımsız t testi, ***Mann Whitney U testi, ****Tek yönlü varyans analizi, *****Kruskal Wallis testi

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre duygusal bağlılık boyutu ve devam bağlılığı boyutu puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup arasındaki fark için bağımsız t testi, normal dağılıma sahip olmadığı durumda ise Mann Whitney U testi uygulanmıştır. 2’den fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında normal dağılıma sahip olduğu durumda tek yönlü varyans analizi, normal dağılmadığı durumda ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bunun neticesinde, katılımcıların demografik özelliklerine göre duygusal bağlılık boyutu ve devam bağlılığı boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. ($p>0.05$).



Tablo 6: Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özellikleri açısından, örgütsel bağlılık ölçeği ve boyutlarının karşılaştırılması

Değişkenler	Normatif Bağlılık Boyutu					Örgütsel Bağlılık Ölçeği					
	Min	Maks	Medyan	$\bar{X}$	SS	Min	Maks	Medyan	$\bar{X}$	SS	
Yaş	39 yaş ve altı	1.67	5.00	4.17	3.97	0.99	2.22	5.00	4.22	4.03	0.65
	40 yaş ve üstü	1.50	5.00	4.17	3.83	0.96	2.44	4.78	3.89	3.73	0.69
	Test değeri			-0.624**					-1.656**		
	p			0.532					0.098		
Medeni durum	Evli	1.50	5.00	4.33	3.97	1.04	2.22	4.78	4.22	3.91	0.73
	Bekar	2.50	5.00	3.67	3.73	0.71	3.06	5.00	3.89	3.88	0.55
	Test değeri			-1.338**					-0.765**		
	p			0.181					0.444		
Cinsiyet	Erkek	1.50	5.00	4.17	3.92	0.97	2.22	5.00	4.06	3.91	0.68
	Kadın	3.50	3.50	3.50	3.50	-	3.50	3.50	3.50	3.50	-
	Test değeri			-0.699**					-0.765**		
	p			0.600					0.560		
Eğitim durumu	İlkokul / ortaokul	2.50	4.33	3.25	3.33	0.76	3.17	4.11	3.56	3.60	0.41
	Lise	3.00	5.00	4.33	4.05	0.62	2.94	4.78	4.00	4.07	0.51
	Ön lisans / lisans	1.67	5.00	4.33	4.03	1.01	2.22	5.00	4.28	3.94	0.73
	Yüksek lisans / doktora	1.50	4.67	3.83	3.30	1.33	2.44	4.33	4.00	3.61	0.84
	Test değeri			4.087***					3.055***		
	p			0.252					0.383		
Spor kulüplerinde yöneticilik süresi	3 yıl ve altı	2.50	4.67	3.67	3.63	0.66	3.17	4.56	3.81	3.82	0.41
	4-9 yıl	1.50	5.00	3.83	3.79	1.06	2.44	4.78	4.00	3.87	0.68
	10 yıl ve üzeri	1.67	5.00	4.33	4.11	1.00	2.22	5.00	4.33	3.97	0.79
	Test değeri			3.419***					1.796***		
	p			0.181					0.407		
Kulüpte görev karşılığında ücret kazanma durumu	Evet	2.00	3.67	3.25	3.04	0.75	3.44	4.17	3.72	3.76	0.35
	Hayır	1.50	5.00	4.33	3.98	0.95	2.22	5.00	4.08	3.92	0.70
	Test değeri			-2.019**					-0.879**		
	p			0.044*					0.396		
Lisanslı olarak spor yapma durumu	Evet	1.50	5.00	4.33	3.94	1.01	2.22	5.00	4.11	3.91	0.70
	Hayır	3.17	4.33	3.50	3.60	0.45	3.39	4.50	3.72	3.82	0.45
	Test değeri			-1.239**					-0.681**		
	p			0.227					0.508		

*p<0.05, ** Mann Whitney U testi, *** Kruskal Wallis testi

Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine göre normatif bağlılık boyutu ve örgütsel bağlılık boyutu puanlarını karşılaştırmak amacıyla iki bağımsız grup arasındaki fark için Mann Whitney U testi, 2’den fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bunun neticesinde, katılımcıların kulüpte görev karşılığında ücret kazanma durumuna göre normatif bağlılık boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Kulüpte görev karşılığında ücret kazanmayan katılımcıların normatif bağlılık boyutu puanlarının, kazanan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.



Tablo 7: Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine göre çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği ve boyutlarının karşılaştırılması

	Değişkenler	Politik Liderlik Boyutu					İnsan Kaynaklı Liderlik Boyutu				
		Min	Maks	Medyan	$\bar{X}$	SS	Min	Maks	Medyan	$\bar{X}$	SS
Yaş	39 yaş ve altı	2.40	5.00	4.60	4.21	0.73	3.20	5.00	4.80	4.54	0.56
	40 yaş ve üstü	1.00	5.00	4.20	3.93	1.09	1.20	5.00	4.60	4.24	1.07
	Test değeri			-0.733**					-0.707**		
	p			0.464					0.480		
Medeni durum	Evli	1.00	5.00	4.40	4.10	0.94	1.20	5.00	4.80	4.39	0.91
	Bekar	2.40	5.00	4.00	4.09	0.81	3.60	5.00	4.60	4.48	0.51
	Test değeri			-0.189**					-0.507**		
	p			0.850					0.612		
Cinsiyet	Erkek	1.00	5.00	4.40	4.09	0.91	1.20	5.00	4.80	4.41	0.83
	Kadın	4.20	4.20	4.20	4.20	-	4.60	4.60	4.60	4.60	-
	Test değeri			-0.175**					-0.181**		
	p			0.861					0.857		
Eğitim durumu	İlkokul / ortaokul	1.00	4.20	3.60	3.10	1.44	1.20	5.00	4.60	3.85	1.78
	Lise	2.40	5.00	4.00	4.04	0.83	4.00	5.00	4.60	4.53	0.45
	Ön lisans / lisans	1.40	5.00	4.60	4.24	0.85	1.60	5.00	4.90	4.47	0.79
	Yüksek lisans / doktora	3.40	4.60	4.20	4.16	0.46	3.40	5.00	4.20	4.24	0.61
	Test değeri			4.846***					1.653***		
	p			0.183					0.647		
Spor kulüplerinde yöneticilik süresi	3 yıl ve altı	3.40	5.00	3.90	4.04	0.53	3.80	5.00	4.50	4.48	0.43
	4-9 yıl	3.00	5.00	4.40	4.31	0.65	3.20	5.00	5.00	4.53	0.64
	10 yıl ve üzeri	1.00	5.00	4.60	3.97	1.15	1.20	5.00	4.80	4.30	1.04
	Test değeri			1.376***					0.804***		
	p			0.503					0.669		
Kulüpte görev karşılığında ücret kazanma durumu	Evet	2.40	5.00	4.20	3.95	1.11	3.80	5.00	4.60	4.50	0.60
	Hayır	1.00	5.00	4.30	4.11	0.89	1.20	5.00	4.80	4.40	0.84
	Test değeri			-0.252**					-0.075**		
	p			0.823					0.949		
Lisanslı olarak spor yapma durumu	Evet	1.00	5.00	4.40	4.12	0.94	1.20	5.00	4.80	4.40	0.85
	Hayır	3.40	4.20	3.80	3.84	0.36	4.00	5.00	4.60	4.56	0.38
	Test değeri			-1.401**					-0.202**		
	p			0.170					0.851		

*p<0.05, ** Mann Whitney U testi, *** Kruskal Wallis testi

Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine göre politik liderlik boyutu ve insan kaynaklı liderlik boyutu puanlarını karşılaştırmak maksadıyla, iki bağımsız grup arasındaki fark için Mann Whitney U testi, 2’den fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bunun neticesinde, katılımcıların demografik özelliklerine göre politik liderlik boyutu ve insan kaynaklı liderlik boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. ($p>0.05$).



Tablo 8: Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine göre çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği ve boyutlarının karşılaştırılması

	Değişkenler	Karizmatik Liderlik Boyutu					Yapısal Liderlik Boyutu				
		Min	Maks	Medyan	$\bar{X}$	SS	Min	Maks	Medyan	$\bar{X}$	SS
Yaş	39 yaş ve altı	2.40	5.00	4.40	4.15	0.69	3.25	5.00	5.00	4.63	0.55
	40 yaş ve üstü	1.60	5.00	4.40	4.08	0.88	1.00	5.00	5.00	4.32	1.12
	Test değeri			-0.189**					-0.713**		
	p			0.850					0.476		
Medeni durum	Evli	1.60	5.00	4.40	4.13	0.80	1.00	5.00	5.00	4.48	0.91
	Bekar	2.80	5.00	4.20	4.09	0.70	3.25	5.00	5.00	4.56	0.61
	Test değeri			-0.447**					-0.198**		
	p			0.655					0.843		
Cinsiyet	Erkek	1.60	5.00	4.40	4.11	0.77	1.00	5.00	5.00	4.52	0.84
	Kadın	4.60	4.60	4.60	4.60	-	3.75	3.75	3.75	3.75	-
	Test değeri			-0.700**					-1.470**		
	p			0.600					0.240		
Eğitim durumu	İlkokul / ortaokul (1)	1.60	4.40	3.00	3.00	1.15	1.00	5.00	3.88	3.44	1.71
	Lise (2)	3.40	5.00	4.20	4.07	0.60	3.25	5.00	4.25	4.36	0.66
	Ön lisans / lisans (3)	2.00	5.00	4.60	4.25	0.72	1.50	5.00	5.00	4.61	0.72
	Yüksek lisans / doktora (4)	3.60	4.60	4.60	4.32	0.44	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00
	Test değeri			7.223***					8.315***		
	p			0.065					0.040*		
	Bonferroni								4>1, 4>2		
Spor kulüplerinde yöneticilik süresi	3 yıl ve altı (1)	2.80	4.80	4.10	4.02	0.75	3.25	5.00	4.13	4.20	0.56
	4-9 yıl (2)	3.60	5.00	4.40	4.34	0.47	4.00	5.00	5.00	4.76	0.39
	10 yıl ve üzeri (3)	1.60	5.00	4.40	4.00	0.93	1.00	5.00	5.00	4.43	1.11
	Test değeri			0.921***					7.012***		
	p			0.631					0.030*		
	Bonferroni								2>1, 3>1		
Kulüpte görev karşılığında ücret kazanma durumu	Evet	3.40	4.80	3.80	3.95	0.60	3.75	5.00	4.75	4.56	0.59
	Hayır	1.60	5.00	4.40	4.13	0.79	1.00	5.00	5.00	4.49	0.86
	Test değeri			-0.776**					-0.200**		
	p			0.457					0.877		
Lisanslı olarak spor yapma durumu	Evet	1.60	5.00	4.40	4.17	0.76	1.00	5.00	5.00	4.56	0.86
	Hayır	2.80	4.60	3.40	3.68	0.78	3.75	4.50	4.00	4.00	0.31
	Test değeri			-1.584**					-2.708**		
	p			0.123					0.012*		

*p<0.05, ** Mann Whitney U testi, *** Kruskal Wallis testi

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre karizmatik liderlik boyutu ve yapısal liderlik boyutu puanlarını karşılaştırmak amacıyla, iki bağımsız grup arasındaki fark için Mann Whitney U testi, 2’den fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bunun sonucunda, katılımcıların eğitim durumlarına göre yapısal liderlik boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Fark yaratan grubu bulmak için Bonferroni uygulanmıştır. Eğitim durumu yüksek lisans / doktora olan katılımcıların yapısal liderlik boyutu puanlarının, eğitim durumu ilkökul / ortaokul ve lise olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların spor kulüplerinde yöneticilik süresine göre yapısal liderlik boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Fark yaratan grubu bulmak amacıyla Bonferroni uygulanmıştır. Spor kulüplerinde yöneticilik süresi 4-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların yapısal liderlik boyutu puanlarının, 3 yıl ve altı olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Katılımcıların lisanslı olarak spor yapma durumuna göre yapısal liderlik boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Lisanslı olarak spor yapan katılımcıların yapısal liderlik boyutu puanlarının, yapmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 9 : Araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özelliklerine göre çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği ve boyutlarının karşılaştırılması

Değişkenler	Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği					
	Min	Maks	Medyan	$\bar{X}$	SS	
Yaş	39 yaş ve altı	2.89	5.00	4.58	4.37	0.56
	40 yaş ve üstü	1.21	5.00	4.32	4.13	0.97
	Test değeri			-0.553**		
	p			0.580		
Medeni durum	Evli	1.21	5.00	4.37	4.26	0.83
	Bekar	3.53	5.00	4.26	4.29	0.53
	Test değeri			-0.611**		
	p			0.541		
Cinsiyet	Erkek	1.21	5.00	4.37	4.27	0.77
	Kadın	4.32	4.32	4.32	4.32	-
	Test değeri			-0.174**		
	p			0.862		
Eğitim durumu	İlkokul / ortaokul	1.21	4.58	3.79	3.34	1.47
	Lise	3.53	5.00	4.21	4.24	0.52
	Ön lisans / lisans	1.63	5.00	4.74	4.38	0.72
	Yüksek lisans / doktora	3.95	4.79	4.37	4.40	0.33
	Test değeri			5.334***		
	p			0.149		
Spor kulüplerinde yöneticilik süresi	3 yıl ve altı	3.53	4.89	4.13	4.18	0.46
	4-9 yıl	3.74	5.00	4.37	4.47	0.42
	10 yıl ve üzeri	1.21	5.00	4.58	4.16	1.01
	Test değeri			2.100***		
	p			0.350		
Kulüpte görev karşılığında ücret kazanma durumu	Evet	3.63	4.68	4.29	4.22	0.44
	Hayır	1.21	5.00	4.45	4.27	0.79
	Test değeri			-0.772**		
	p			0.457		
Lisanslı olarak spor yapma durumu	Evet	1.21	5.00	4.58	4.30	0.79
	Hayır	3.68	4.37	3.89	4.02	0.30
	Test değeri			-1.657**		
	p			0.098		

*p<0.05, ** Mann Whitney U testi, *** Kruskal Wallis testi

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği puanlarını karşılaştırmak için iki bağımsız grup arasındaki fark için Mann Whitney U testi, 2’den fazla bağımsız grup karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Bunun neticesinde, katılımcıların demografik özelliklerine göre çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. ($p>0.05$).

Tablo 10: Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişki

Ölçek ve Boyutları	Duygusal Bağlılık Boyutu		Devam Bağlılığı Boyutu		Normatif Bağlılık Boyutu		Örgütsel Bağlılık Ölçeği	
	r	p	r	p	r	p	r	p
Politik Liderlik Boyutu	0.329	0.020*	0.084	0.561	0.372	0.008*	0.310	0.028*
İnsan Kaynaklı Liderlik Boyutu	0.489	0.000*	0.136	0.345	0.504	0.000*	0.477	0.000*
Karizmatik Liderlik Boyutu	0.348	0.013*	0.181	0.208	0.410	0.003*	0.418	0.003*
Yapısal Liderlik Boyutu	0.367	0.009*	-0.064	0.660	0.295	0.038*	0.221	0.123
Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği	0.396	0.004*	0.135	0.351	0.489	0.000*	0.428	0.002*

Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişkiyi test etmek için Spearman testi uygulanmıştır. Bunun neticesinde, duygusal bağlılık boyutu ile politik liderlik boyutu arasında ($r=0.329$, $p<0.05$), insan kaynaklı liderlik boyutu arasında ($r=0.489$, $p<0.05$), karizmatik liderlik boyutu arasında ($r=0.348$, $p<0.05$), yapısal liderlik boyutu arasında ($r=0.367$, $p<0.05$) ve çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği arasında ($r=0.396$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Normatif bağlılık boyutu ile politik liderlik boyutu arasında ($r=0.372$, $p<0.05$), insan kaynaklı liderlik boyutu arasında ($r=0.504$, $p<0.05$), karizmatik liderlik boyutu arasında ($r=0.410$, $p<0.05$), yapısal liderlik boyutu arasında ($r=0.295$, $p<0.05$) ve çok yönlü

liderlik yönelimleri ölçeği arasında ($r=0.489$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile politik liderlik boyutu arasında ($r=0.310$, $p<0.05$), insan kaynaklı liderlik boyutu arasında ($r=0.477$, $p<0.05$), karizmatik liderlik boyutu arasında ($r=0.418$, $p<0.05$) ve çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği arasında ($r=0.428$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1 Tartışma

Futbol kulübü yöneticilerinin değişen ve gelişen dünya şartlarında kulüplerine bağlılıklarının ne düzeyde olduğu ve nasıl bir yönetsel tarz benimsedikleri oldukça önemli bir durum haline gelmiştir. Kulübün sporcusundan antrenörüne kadar tüm bileşenlerinin örgüte bağlılıklarını yükseltme ve aynı hedefe kanallı etme için gerekli olduğu düşünülen liderlik yönelimleri ve örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğu, aralarında nasıl bir ilişki bulunduğuna yönelik değerlendirmelerin önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada yapılan analizler neticesinde ortaya çıkan bulgulara yönelik yapılan ayrıntılı değerlendirme ve tartışmalar aşağıda sunulmuştur:

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımı incelendiğinde, %98 gibi dikkat çeken yüksek oranda katılımcıların büyük bir çoğunluğunun erkek olduğu, literatüre bakıldığında bu durumun çalışmamızla paralellik gösterdiği görülmektedir. Ekici ve ark, (2017) “Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Spor Örgütlerinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmada katılımcıların %94 oranında erkek olduğu tespit edilmiştir. Eren ve ark, (2016) “Spor Kulüplerinde Görev Yapan Yöneticilerin Eğitim Durumları ve Yeterlilikleri” isimli benzer bir çalışmada katılımcıların %97.5 oranında erkek olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda neredeyse tüm literatürde belirgin bir erkek kulüp yöneticisi çoğunluğu göze çarpmaktadır. Bunun nedeninin futbolun erkeklerin daha çok ilgisini çeken bir spor branşı olması, dünya genelinde erkek egemen bir futbol sektörü olmasından kaynaklandığı söylenilebilir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tanımlayıcı istatistiklerine genel olarak bakıldığında, yapısal liderlik boyutu ortalamasının 4.50 ile en yüksek çok yönlü liderlik yönelimi alt boyutu olduğu belirlenmiştir. Literatüre bakıldığında çalışmamıza yakın sonuçlar göze çarpmaktadır. Direk, (2020) ile Akgül, (2021) çalışmalarında yapısal liderlik boyutu ortalamasını en yüksek değer olarak bulmuşlardır. Bu durum göstermektedir ki

katılımcılar genel olarak liderlik yönelimleri içinde en çok yapısal liderlik yaklaşımını tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Duygusal bağlılık boyutu ortalamasının 4.27 ile en yüksek, örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda katılımcılar örgütsel bağlılık türleri içinde en çok duygusal bağlılık türünü tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Literatüre bakıldığında Direk, (2020) yaptığı çalışmada duygusal bağlılık boyutunu (32.85) ile en yüksek ortalama tespit etmiştir. Yine Akgül, (2021)'in yaptığı çalışmaya katılan bireylerin duygusal bağlılık alt boyut ortalamasının diğer örgütsel bağlılık türleri içinde daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum literatürdeki diğer çalışmalarla paralel sonuçlara ulaşıldığını göstermektedir.

Katılımcıların demografik özelliklerine göre duygusal bağlılık boyutu ve devam bağlılığı boyutu puanları incelendiğinde; aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Literatürde hem çalışmamızla benzer hem de farklı sonuçlar olduğu görülmektedir. Akgül, (2021) çalışmada anlamlı fark elde edemediğini belirtmiştir. Bunun yanında Kemeriz, (2014) ise “Spor Örgütlerindeki Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık Örgütsel İklim ve İş Tatmin Düzeyine Etkisinin İncelenmesi” adlı çalışmada araştırmaya katılan katılımcıların, örgütsel bağlılığın alt ölçeklerinin tümünde bağlılık seviyelerini yüksek olarak belirtmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların kulüpte görev karşılığında ücret kazanma durumuna göre normatif bağlılık boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Yapılan inceleme neticesinde, kulüpte görev karşılığında ücret kazanmayan katılımcıların normatif bağlılık boyutu puanlarının, kazanan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında, Büyükbasmacı, (2019) “Spor Kulüp Yöneticilerinde Çeşitli Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Araştırması” isimli çalışmada, kulübünüzde bulunduğunuz görevler sonucu ücret alıyor musunuz sorusuna evet diyenlerin örgütsel bağlılık düzey skorunun hayır yanıtı verenlerin örgütsel bağlılık düzey skorundan düşük olduğunu belirlemiştir. Bu sonuçla çalışmada ücret ile örgütsel bağlılık arasında, anlamlı bir farklılık olmadığını söylemektedir.

Çalışmamızda ücret kazanmayan yöneticilerin normatif bağlılıklarının yüksek çıkmasının nedeni olarak, bireylerin ailevi, kültürel, ahlaki bir görev ve sorumluluk bilinciyle hareket etme eğiliminde olarak adeta bir vefa borcu, sadakat gibi

değerlendirerek örgütlerinden ayrılmak istememelerinin olduğu söylenebilir. (Allen ve Meyer 1990).

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre politik liderlik boyutu ve insan kaynaklı liderlik boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Literatüre bakıldığı takdirde çalışmamıza paralel olarak, Direk, (2020) yaptığı çalışmada katılımcıların yaş değişkeni yönünden liderlik yönelimleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemiş fakat anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. “Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi” adlı başka bir çalışmada Zengin, (2022) ise araştırmaya katılan erkek öğrencilerin insan kaynaklı liderlik özelliklerinin yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların, eğitim durumları açısından yapısal liderlik boyutu puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Fark yaratan grubu bulmak maksadıyla Bonferroni uygulanmıştır. Bunun neticesinde, eğitim durumu yüksek lisans / doktora olan katılımcıların yapısal liderlik boyutu puanlarının, yine eğitim durumu ilköğretim / ortaokul ve lise olan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Literatüre bakıldığında ise Özkan, (2023) “Profesyonel Futbol Kulüp Yöneticilerinin Liderlik Yönelimleri, Kişilik Özellikleri ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada profesyonel futbol kulüp yöneticilerini eğitim durumuna göre değerlendirmiş olup liderlik yönelimleri bakımından anlamlı farklılık tespit etmemiştir. Benzer bir çalışmada ise Yalçın ve İplik (2005)’in yaptığı "A Grubu Seyahat Acentelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği." isimli çalışmaya göre ise, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Ortaya çıkan bu durumun, yapısal liderliğin gereği olan hedef belirleme, hiyerarşik yapıyı önemseme, kural esaslı yaklaşma gibi kısacası sistem tesis etme noktasındaki özelliklerinin, eğitim durumunun yükselmesi ile analitik düşünme, sorun çözme ve yönetimde bir omurga oluşturma konularının örtüşmesinden ve eğitim durumu yükselen yöneticilerin perspektiflerinin genişleyerek daha sistemli bir yaklaşımla liderlik etme becerilerinin gelişmesinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların spor kulüplerinde yöneticilik süresine göre yapısal liderlik boyutu puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Fark yaratan grubu bulmak için Bonferroni uygulanmıştır. Spor kulüplerinde yöneticilik süresi 4-9 yıl ve 10 yıl ve üzeri olan katılımcıların yapısal liderlik boyutu puanlarının, 3 yıl ve altı olan katılımcılara göre daha fazla olduğu yapılan inceleme sonucu anlaşılmıştır.

Literatüre bakıldığında, Özkan, (2023) “Profesyonel Futbol Kulüp Yöneticilerinin Liderlik Yönelimleri, Kişilik Özellikleri ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada profesyonel futbol kulüp yöneticilerini kaç yıl yöneticilik yaptınız sorusu üzerinden liderlik yönelimleri kapsamında incelemiş, anlamlı farklılık oluşmadığını tespit etmiştir. Alt boyutlar bakımından değerlendirdiğinde ise sadece insan kaynaklı liderlikte anlamlı farklılık olduğunu vurgulamıştır. Yıldız, (2021) tarafından yapılan “Futbol Antrenörlerinin Liderlik Özelliklerinin Ölçülmesi” isimli çalışmada yöneticilik süresi ve mesleki kıdem açısından anlamlı farklılık olduğunu belirtmiştir. Can, (2022) “Spor Eğitimi Veren Üniversite Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri, Öz Yeterlik İnançları ve Spora Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmada hizmet değişkenini göz önüne aldığı takdirde spora karşı tutumlarında bir anlamlı farklılık tespit edemediğini belirtmiştir.

Bu durum değerlendirildiğinde, kulüp yönetiminde geçirilen süre ve buna bağlı olarak edinilen tecrübeler arttıkça daha sistematik çalışma prensiplerinin benimsendiği ve bu yüzden yapısal liderlik yönelimlerinin arttığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların lisanslı olarak spor yapma durumuna göre yapısal liderlik boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Lisanslı olarak spor yapan katılımcıların yapısal liderlik boyutu puanlarının, yapmayan katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde, Zengin ve ark. (2022) “Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi” isimli çalışmada amatör seviyede spor yapanların profesyonel seviyede yapanlara göre liderlik yönelimlerini yüksek bulmuştur. Eren ve ark. (2016) “Spor Kulüplerinde Görev Yapan Yöneticilerin Eğitim Durumları ve Yeterlilikleri” adlı araştırmasında yöneticilik özelliklerinin bireyin spor yapması yahut yapmaması ile alakasının olmadığını belirtmektedir.

Bu sonucun sebebinin, lisanslı olarak spor yapan bireylerin takım çalışmasına, sisteme, birlik ruhuna adapte oldukları ve bu sebeple özelde yapısal liderlik genelde ise tüm liderlik yaklaşımlarına daha yatkın hale gelmeleri olarak düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine göre çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği puanlarını karşılaştırılmış, istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Buna rağmen literatürde farklı sonuçlar alınmış çalışmalar bulunmaktadır. Bu doğrultuda Direk, (2020) yaptığı çalışmada, cinsiyet değişkeni açısından bakıldığında, insana yönelik ve yapıya yönelik liderlik alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Bu tespitinin kadınlar lehinde olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çalışmamızda kullanılan, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Spearman testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre:

Yapılan Spearman testi sonucunda, duygusal bağlılık boyutu ile politik liderlik boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında, Akgül, (2021) sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmada çalışmamıza paralellik gösteren anlamlı ve pozitif bulgulara ulaşmıştır.

Yapılan Spearman testi sonucunda, duygusal bağlılık boyutu ile insan kaynaklı liderlik boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde, Direk, (2020) öğrenciler ile ilgili yaptığı araştırmasında bulgularımıza paralel şekilde anlamlı ve pozitif çıkarımlarda bulunmuştur. Yine Akgül, (2021) de sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmada çalışmamıza paralellik gösteren anlamlı ve pozitif bulgulara ulaşmıştır.

Yapılan Spearman testi sonucunda, duygusal bağlılık boyutu ile karizmatik liderlik boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Literatüre bakılacak olursa, Direk, (2020) yaptığı çalışmada bu çalışmadan farklı olarak, duygusal bağlılık ile karizmatik liderlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki kurulamadığını tespit etmiştir.

Yapılan Spearman testi sonucunda, duygusal bağlılık boyutu ile yapısal liderlik boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yapılan Spearman testi sonucunda, duygusal bağıllık boyutu ile çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Literatürde bu çalışmaya paralel Akgül, (2021) de sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağıllık üzerine yaptığı çalışmasında anlamlı ve pozitif bulgulara ulaşmıştır.

Yapılan Spearman testi sonucunda, örgütsel bağıllık ölçeği ve çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeği karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine çok yönlü liderlik yönelimleri ölçeğinin alt boyutları olan politik liderlik, insan kaynaklı liderlik ve karizmatik liderlik arasında da istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Literatürde benzer bir çalışmada, Konya ilindeki bankalarda çalışan bireylere yönelik araştırmasında Eryeşil ve İraz, (2017) tarafından banka çalışanlarının örgütsel bağıllık düzeyleri ve liderlik algıları arasındaki ilişkinin kısmen pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum çalışmalarımız arasında paralellik ve uyum olduğunu göstermektedir.

4.2 Sonuç

Günümüzde, neredeyse tüm organizasyon ve örgütlerde liderlik vasıfları gelişmiş, örgüte bağıllığı yüksek yöneticilere ihtiyaç duyulmakta ve bu hususun önemi gün geçtikçe daha iyi anlaşılmaktadır. Futbol sektörü de bu liderlik vasıfları gelişmiş ve örgüte bağıllığı yüksek yönetici arayışından ve eksikliğinden nasibini almaktadır. Öyle ki birçok büyük futbol kulübü yönetim krizleri yaşamakta hatta bazıları yönetilememekten dolayı başarısız olup bulunduğu ligden küme düşmekte ya da mali krizler ile boğuşmaktadır. Tüm bu sıkıntılardan dünyadaki diğer kulüpler gibi hiç şüphesiz ki KKTC'de KTFB bünyesinde mücadele eden kulüpler de etkilenmektedirler. Öyle ki KKTC'de futbolun profesyonelleşmesinin de yeni sayılabilecek bir tarihte olması ve ülkenin diğer mali problemleri bu krizlerin etkilerini artırmaktadır.

Bu araştırmada, KKTC'deki Süper Lig ve 1. Lig'de mücadele futbol kulübü yöneticilerinin örgütsel bağıllık ve liderlik yönelimleri iki ayrı ölçek kullanılarak analiz edilmiş, ortaya çıkan bulgular tartışılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Futbol kulübü yöneticilerine uygulanan anketler esnasında alınan demografik bilgilerden de anlaşıldığına göre; futbol kulüplerinde yönetici pozisyonunda çalışan bireylerin %92 gibi bir oranla büyük çoğunluğunun erkek olduğu görülmüştür. Bu durum futbol kulübü

yönetimi alanının hemen her meslekte olduğu gibi erkek egemen bir alan olduğunu göstermiştir.

Yine futbol kulübü yöneticilerinin %94 gibi bir oranla büyük bölümünün 30 yaş ve üzeri olduğu görülmüştür. Bu durum genç yaştaki bireylerin futbol kulüplerinin yönetimlerinde yer almadıklarını ve orta yaşlı yönetimlerin kulüpleri yönettiklerini göstermektedir.

Futbol kulüplerinde, 10 yıl ve üzeri yönetimde görev alan yöneticilerin oranının %48 olması ve yöneticiliğe 5 yıl içinde alınan yönetici oranının da %42 olması, kulüplerde tecrübeli yöneticilerin varlığının yanısıra kulüplere farklı bakış açıları kazandıracak yeni isimlerin de dahil edilerek yönetici demografisi bakımından genel anlamda dengeli bir dağılımın olduğunu göstermiştir.

Yöneticilerinin kendilerine en yakın gördüğü liderlik yönelimi; yapısal liderlik yönelimi olmuştur. Bu da göstermektedir ki yöneticiler bir kurallar bütünü içerisinde herkesin görevini yerine getirdiği, hedefleri belli olan, sistemsel bir yönetim anlayışını benimsemektedirler.

Yöneticilerin %92 gibi büyük bir çoğunluğunun görevleri karşılığı ücret almadıkları görülmüştür. Bunun bir göstergesi olarak, ahlaki ve doğru kabul ettikleri kulüplerine sadakati yerine getirmekte oldukları ve sorumluluk duygusu içinde kulüplerine hizmet ettikleri anlaşılmıştır.

Ayrıca duygusal bağlılıklarının da oldukça yüksek olduğu yani kulüplerine karşı duydukları güçlü sevgi bağlarından dolayı görevlerini severek ve gönüllülük esasıyla yaptıkları belirlenmiştir.

Yöneticilerin eğitim durumları arttıkça daha sistemin devamı esaslı, hiyerarşik yapıya önem veren, kuralcı liderlik yaklaşımı benimsedikleri sonucuna varılmıştır.

Yöneticilerin, kulüpte görev aldıkları süre arttıkça yani tecrübelendikçe, sistemin yapısal liderlik yönelimini önemseyen bir yapıya büründükleri tespit edilmiştir.

Geçmişinde lisanslı olarak spor yapmış olan yöneticilerin, lisanslı spor yapmalarının yönetim kademelerini tanımalarını ve sistemin önemini kavramalarını sağlayarak yapısal liderlik yönelimi benimsemelerine neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Yöneticiler, duygusal bağlılığı yüksek ve aynı zamanda insan kaynaklı liderlik yaklaşımını birlikte benimsedikleri, başka bir anlatımla futbol kulübü yöneticileri, insanı ve insan duygularını baz alan bir liderlik anlayışı ile örgütlerine olan bağlılıklarını da güçlendirme eğilimindedirler.

Futbol kulübü yöneticilerinden normatif bağlılığı yüksek olanların daha çok politik liderlik yönelimini benimsedikleri görülmüştür. Burada yöneticilerin örgütle devam etmeyi bir gereklilik olarak görmesinden dolayı bir bağlılık geliştirdiği ve istişare kültürünü benimseyerek uzlaşa ve güçbirliği yaratma yaklaşımlarını benimsedikleri sonucuna varılmıştır.

Futbol kulübü yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile liderlik yönelimleri ve türleri arasında yapısal liderlik yönelimi hariç olmak üzere anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu çalışmamızda tespit edilip literatür ile de benzerlik gösterdiği sonucuna varılmıştır.

4.3 Öneriler

4.3.1 Araştırmaya Yönelik Öneriler

Futbol kulübü yöneticilerinin farkındalığını artırmak ve kulüp yönetiminin nasıl yapılması gerektiğini içeren eğitim, kurs, seminerlerin KTFF tarafından kulüplerdeki yöneticilere verilmesi önerilmektedir.

Üniversitelerdeki alanında uzman akademisyenlerin KTFF ile koordineli olarak kulüp yöneticilerine özellikle liderlik, yönetim, gibi alanlarda brifingler vermesinin yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

Futbol kulüplerinin gençleri daha fazla kulüp yönetimine kazandırmasıyla, dinamik ve hızla değişen şartlara kulüplerin adapte olmasının kolaylaşacağı değerlendirilmektedir.

KTFF tarafından kulüplerde yönetici olacak bireylere yönelik personel kalitesini artırmak maksadıyla sınav yapılması veya belli kriterleri sağlayan bireylerin yönetici olmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

4.3.2 İleri Araştırmalara Yönelik Öneriler

KKTC özelinde bu alanla yapılmış benzer çalışmalar olmasına karşın futbol kulübü yöneticilerinin incelendiği detaylı çalışmaların olmadığı ve araştırmacıların bu alanda çalışmalar yapması ile hem literatüre olumlu katkı sağlanacağı hem de KKTC’de yöneticilerin bu başlıklarda farkındalığın artırılabilceği değerlendirilmektedir.

Araştırmacılar tarafından KKTC’de yapılan çalışmamızın; gözlemciler, hakemler, antrenörler, oyuncular ve diğer futbol camiasındaki kişiler üzerine de yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Çalışmamızın örnekleminin genişletilerek daha çok yöneticiye ulaşılarak detaylandırılabilceği değerlendirilmektedir.

Bu konuda diğer ölkeler ile KKTC’nin yöneticilerinin çeşitli değerkenler üzerinden karşılaştırıldığı çalışmaların yapılabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Akgül, T. & Gül, M. (2021). Sporda liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi . *Uluslararası Türk Spor ve Egzersiz Psikolojisi Dergisi* , 1 (1) , 40-57 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijtsep/issue/64633/986644>.

Akşar, T. ve Kutlu, M.(2006). “Futbol Ekonomisi”, 1.Basım, Literatür Yayınları, İstanbul.

Al, A. (2007). "Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetmelik Yeterlik Düzeyi ile İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması." Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Appleby, Robert C. (1991), *Modern Business Administration (Fifth Edition)*, Pitman Publishing, London.

Arıkan, R. (2018). Anket yöntemi üzerinde bir değerlendirme. *Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 97-159.

Atabeyoğlu, C. (2002). Türkiye’de Futbolun Tarihi: Futbol Kulüpleri Nasıl Doğdu? *İstanbul: Toplumsal Tarih*, 102.

Balay, R. (2000). Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı (Ankara ili örneği). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

Bilir, F. P. (2005). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü’nün Örgüt İklimi ve Çalışanların Katılımla İlgili Algılamaları (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Bolman, L.G., and Deal, T.E. (1991). Leadership and management effectiveness: A multi-frame, multi-sector analysis. *Human Resource Management*, 30(4), 509-534.

Bozkurt, Ö., Ergun, T., & Sezen, S. (2008). Kamu yönetimi sözlüğü (Fransızca ve İngilizce karşılıklarıyla). TODAİE Yay., Ankara.

Büyükbasmacı, Yunus E. (2019). Spor Kulüp Yöneticilerinde Çeşitli Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Can, B. (2022). Spor eğitimi veren üniversite yöneticilerinin kişilik özellikleri, öz yeterlik inançları ve spora yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya, 46-69.

Chan, Y. H. (2003). Biostatistics 101: data presentation. Singapore medical journal, 44(6), 280-285.

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd.

Çelik, V.O. (2003). Eğitimsel liderlik. (3.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 76-79.

Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68).

Demirci, N. (1986). Sporda yönetim, teşkilatlanma ve organizasyonlar. Ankara: Akın Matbaası, 35.

Dereli, M. (2003). A survey research of leadership styles of elementary school principals. METU.

Direk, O. (2020). “Spor Bilimleri Fakültesinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Örgütsel Bağlılık Ve Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Dursun, M., Günay, M. ve Yenel, İ. F. (2019). Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ): Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 2(2), 333-347. <https://doi.org/10.33712/mana.596370>.

Ekici, S., Hacıcaferoğlu, H., ve Çalışkan, K. (2017). Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı spor örgütlerinde çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12 (2), 40-57.

Erçetin, Ş. (2000). Lider sarmalında vizyon. Ankara: Nobel Yayınları, 63-71.

Eren, A. , Kızar, O. & Yıldırım, E. (2016). Spor kulüplerinde görev yapan yöneticilerin eğitim durumları ve yeterlilikleri . SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi , 14 (2) , 135-143 . DOI: 10.1501/Sporm_0000000290.

Erkal, M.E. (1998). (Ed)., Sosyoloji, 9. baskı, İstanbul: Der Yayınları, SS.30.

Eryeşil, K., & İraz, R. (2017). Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Selçuk üniversitesi sosyal bilimler meslek yüksekokulu dergisi*, 20(2), 129-139.

Eskicioğlu, Y., Mirzeoğlu, N., & Çelebi, M. (2004). Gençlik ve Spor İl Müdürlerinin Verimliliklerini Etkileyen Faktörlerin Analizi, 10. *Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Özet Kitabı*, 96, 98.

Gardner, John W. (1986), “Liderlik Görevi: Nesneleri Harekete Geçirmek, Yetki Devri” (Ronald G Wells), (çev. Vedat Üner), Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi, İstanbul.

Güven, E. (2016). Iğdır, Ağrı, Erzurum illerinde futbol antrenörlüğü yapan bireylerin liderlik tarzlarının belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ağrı, 38-53.

Karagözoğlu, C. (1994). Spor yöneticilerinin yeterlilikleri (İstanbul Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 51-65.

Karalar, R.(2001). *Genel İşletme*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi. s. 14.

Karasar, N. (2013). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 55-79.

Kaya, O. (2007). Örgütsel bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.

Kemeriz, Y. (2014). Spor Örgütlerindeki Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık Örgütsel İklim Ve İş Tatmin Düzeyine Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.

Ketchand, A. A., & Strawser, J. R. (1998). The existence of multiple measures of organizational commitment and experience-related differences in a public accounting setting. *Behavioral Research in Accounting*, 10, 109.

Koçel, T. (2003). İşletme yöneticiliği. (9.Baskı). İstanbul: Beta Basım, 86-91.

Korkut, H. (2019). Üniversite Akademik Yöneticilerinin Liderlik Davranışları. *Ankara University Journal Of Faculty Of Educational Sciences (Jfes)*, 25(1), 93-111.

Luthans, F. (1992). Organizational Behavior (6th Ed.). New York: McGraw Hill.

Mamedov, B. (2013). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma." Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Marshall, C. & Rossman, G. B. (2014). Designing Qualitative Research. New York: Sage.

Memişoğlu, S. P. (2006). Lise müdürlerinin liderlik özelliklerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.

Merriam, S. B. (2013). Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.

Oruç, M. (2013). "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Bir Firmada Araştırma." Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Örücü, E. & Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması . *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* , 10 (22) , 45-65 . DOI: 10.11122/ijmeh.2013.9.19.459.

Özalp, A. (2019). Futbol Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi (Balıkesir İl Örneği) Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.

Özbaydar, S. (1986). İnsan Davranışlarının Sınırları, Spor Psikolojisi, İstanbul.
<https://nedir.ileilgili.org/futbol>, 2023.(erişim tarihi: 04.06.2023)

Özdamar, K. (2015). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi-1. Nisan Kitabevi Yayınları, Yenilenmiş 10. Baskı. Ankara.

Özkan, R. (2023). Profesyonel Futbol Kulüp Yöneticilerinin Liderlik Yönelimleri, Kişilik Özellikleri Ve Empati Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Özsalmanlı, A. Y. (2005). Türkiye’de kamu yönetiminde liderlik ve lider yöneticilik. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 137-146.

Patton, M. Q. (2005). Qualitative Research. New York: John Wiley & Sons, Ltd.

Shao, A. T. (2002). Marketing Research: An Aid to Decision Making, Cincinnati, Ohio: South-Western/Thomson Learning.

Sinanoğlu, Ü. (2019). Kişilik Özellikleri İle Liderlik Yönelimleri Arasındaki İlişki: Eğitim Fakültesi Öğrencileri Üzerine Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Kuzey Kıbrıs.

Şimşek, M. Şerif (1998), Yönetim ve Organizasyon, 4. Baskı Damla Yayınevi, Konya.

Tan, A. (2022) Futbol Kulüplerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyumun İncelenmesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

Tan, A. (2022). Futbol Kulüplerinde Kurumsal Yönetim İlkelerine Uyumun İncelenmesi Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

Tanır, H. (2007). 2006–2007 Turkcell süper liginde seçilmiş futbol kulüplerinin yönetici yeterliliklerinin mukayeseli olarak karşılaştırılması (Konyaspor, Sivasspor ve Trabzonspor örneği). Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya, 21-65.

Tortop, N. (1987). Kamu personel yönetimi. Ankara: Erdem Basımevi, 2.

Tosun, K. (1989). Yönetim ve organizasyon. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü, Besler Matbaası, 2.

Wahl, A. (2005). Ayaktopu & Futbolun Öyküsü, Çev: Cem İleri, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 1.

Yalçın, A., & İplik, F. N. (2007). A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (18), 483-500.

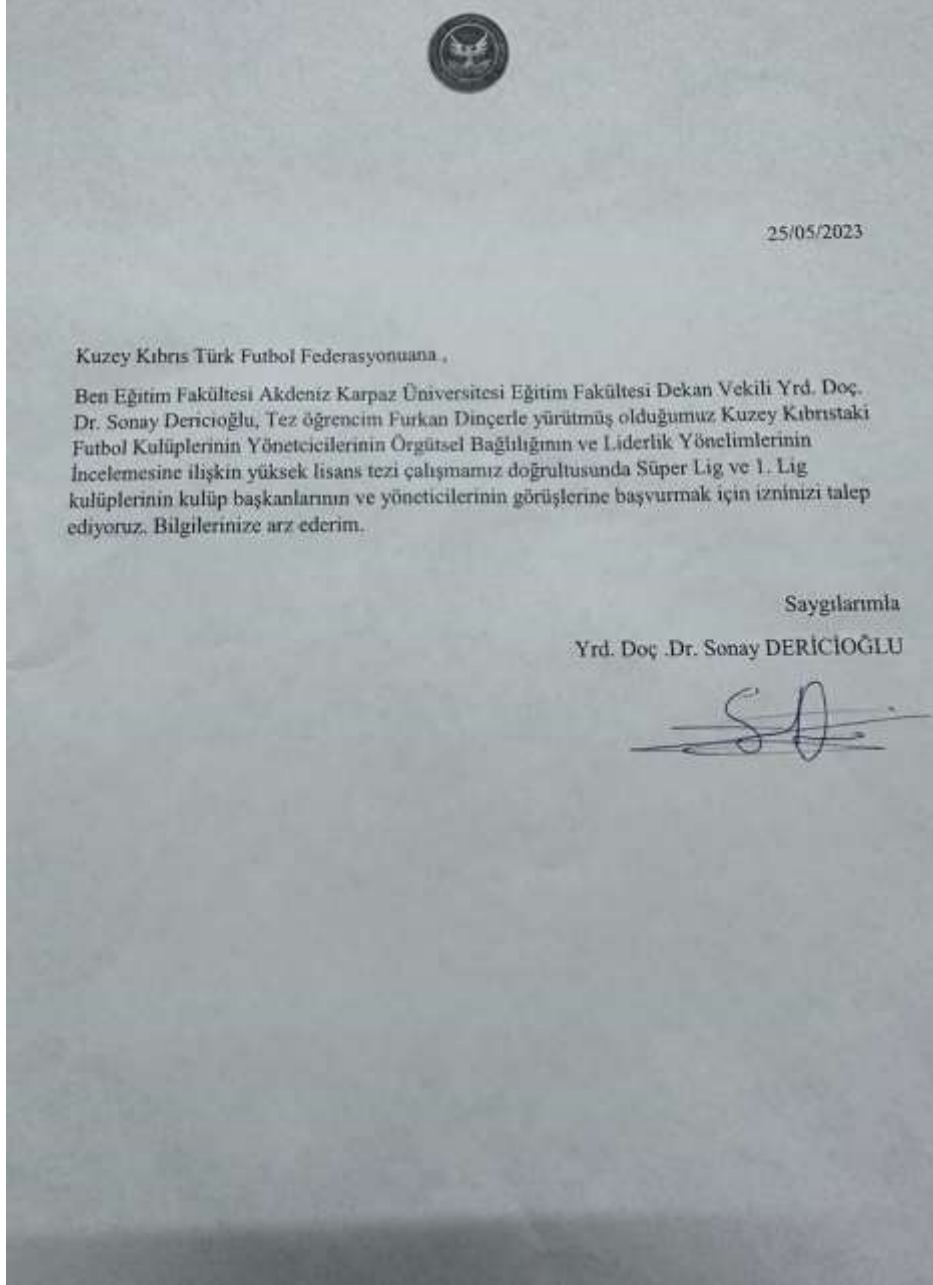
Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2000). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Yıldız, S. (2021). Futbol antrenörlerinin liderlik özelliklerinin ölçülmesi. Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya, 35-46.

Zengin, S. & Somoğlu, M. B. (2022). Spor Bilimlerinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi . *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi* , 6. Akademik Spor Araştırmaları Kongresi Özel Sayısı , 483-502 . DOI: 10.38021/asbid.1207118.

Ekler

Ek 1. KTFF İzin Dilekçesi



Ek 2. KTFF İzin Belgesi



Kıbrıs Türk Futbol Federasyonu

Cyprus Turkish Football Association

Ref: KTFF – 324 / 2022-2023
Akdeniz Karpaz Üniversitesi
Lefkoşa

09.06.2023

Sayın İlgili

Sn. Furkan Dinçer'in Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü'nde yapacağı Yüksek Lisans Tez Çalışması için gerekli olan, Federasyon bünyemizde bulunan kulüp yöneticileri ile yapacağı anket çalışması için gerekli iznin sağlandığını saygılarımla bilginize getiririm.


Ali Erver Baturalp
Genel Sekreter

7, Memduh Asaf Sokak, Pk: 107 Köşklüçiflik / Lefkoşa – KIBRIS
Tel: +90(392) 444 1955 Fax: +90(392) 228 25 78 www.ktff.org e-mail: info@ktff.org

Ek 3: Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcı,

Kuzey Kıbrıs'taki Futbol Kulübü Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Yönelimleri ile ilgili bir araştırma yapmaktayım. Bu araştırmada elde edilecek bilginin sağlıklı ve geçerli olabilmesi, yanıtlarınızı **İÇTENLİKLE** ve **SAMİMİYETLE** vermenize bağlıdır.

Tüm veriler bilimsel katkı sağlamak amacıyla kullanılacaktır.

Soruların doğru ya da yanlış cevaplarının olmadığını hatırlamanız bizim için önemlidir.

Maddelere, madde hakkındaki duygunuzu en iyi ifade eden seçeneği işaretleyerek cevap veriniz.

Her madde için sadece bir seçeneği işaretleyiniz. Teşekkür ederim.

Araştırmacı : Furkan DİNÇER

Danışman Hoca : Yrd. Doç. Dr. Sonay DERİCİOĞLU

1) Yaşınız?

() 18-24

() 25-29

() 30-39

() 40-49

() 50-59

() 60-üzeri

2) Medeni durumunuz?

() Evli

() Bekar

3) Cinsiyetiniz?

() Erkek

() Kadın

4)Eğitim durumunuz?

() İlkokul-Ortaokul

() Lise

() Önlisans-Lisans

() Yüksek Lisans-Doktora

5)Spor kulüplerinde kaç yıldır yöneticisiniz?

() 0-3 yıl

() 4-5 yıl

() 6-7 yıl

() 8-9 yıl

() 10 yıl ve üzeri

6)Kulübünüzde görevleriniz karşılığında ücret kazanıyor musunuz?

() Evet

() Hayır

7)Lisanslı olarak spor yaptınız mı?

() Evet

() Hayır

Ek 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Değerli katılımcı,

Kuzey Kıbrıs'taki Futbol Kulübü Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Yönelimleri ile ilgili bir araştırma yapmaktayım. Bu araştırmada elde edilecek bilginin sağlıklı ve geçerli olabilmesi, yanıtlarınızı İÇTENLİKLE ve SAMİMİYETLE vermenize bağlıdır.

Tüm veriler bilimsel katkı sağlamak amacıyla kullanılacaktır.

Soruların doğru ya da yanlış cevaplarının olmadığını hatırlamanız bizim için önemlidir.

Maddelere, madde hakkındaki duygunuzu en iyi ifade eden seçeneği işaretleyerek cevap veriniz.

Her madde için sadece bir seçeneği işaretleyiniz. Teşekkür ederim.

Araştırmacı : Furkan DİNÇER

Danışman Hoca : Yrd. Doç. Dr. Sonay DERİCİOĞLU

1: Tamamen Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Görüşüm yok 4: Katılıyorum 5: Tamamen Katılıyorum

NO	SORULAR	1	2	3	4	5
1	Meslek yaşamımın geri kalan bölümünü bu kulüpte geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Bu kulübün sorunlarını hakikaten kendi sorunlarım gibi görüyorum.					
3	Kulübüme karşı kuvvetli bir mensubiyet <u>hissetmiyorum.</u>					
4	Bu kulübe karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>					
5	Bu kulüpte şahsımı “ailenin bir bireyi” olarak hissediyorum					
6	Bu kulübün şahsım adına çok kıymetli bir konumu vardır.					
7	Şu an bu kulüpte çalışıyor olmak kendi arzumuyla birlikte, koşulların da bunu icap ettirmesindendir.					

8	Kulübümden ayrılmayı istesem bile bu durum benim için hiç kolay olmazdı.					
9	Şu anda kulübümden ayrılacak olsam, yaşamımda çok şey eskisi gibi olmaz.					
10	Kulübümü bırakmayı düşündürecek alternatifler epey yetersizdir.					
11	Kulübüme kendimden bu kadar çok katkı yapmamış olsaydım o zaman farklı yerlerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Kulübümden ayrılmam gerekse uygun seçeneklerim az olur.					
13	Kulübümde görevime devam etmek için yöneticilerime/başkanıma yönelik bir gönül borcu/mesuliyet <u>hissetmiyorum</u> .					
14	Şu anda kulübümden ayrılmak benim faydama olacak olsa bile şu anda kulübümden ayrılmanın yanlış olduğunu düşünüyorum.					
15	Kulübümden şuan ayrılacak olsam kendimi kabahatli hissedirim.					
16	Kulübüm benim bağlılığıma layıktır.					
17	Kulübümdeki insanlara karşı bir gönül borcu/mesuliyet hissettiğimden şu anda kulübümü bırakamam.					
18	Kulübüme çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum.					

Ek 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İzin Yazısı



Ek 6: Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği

Değerli katılımcı,

Kuzey Kıbrıs'taki Futbol Kulübü Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılık ve Liderlik Yönelimleri ile ilgili bir araştırma yapmaktayım. Bu araştırmada elde edilecek bilginin sağlıklı ve geçerli olabilmesi, yanıtlarınızı İÇTENLİKLE ve SAMİMİYETLE vermenize bağlıdır.

Tüm veriler bilimsel katkı sağlamak amacıyla kullanılacaktır.

Soruların doğru ya da yanlış cevaplarının olmadığını hatırlamanız bizim için önemlidir.

Maddelere, madde hakkındaki duygunuzu en iyi ifade eden seçeneği işaretleyerek cevap veriniz.

Her madde için sadece bir seçeneği işaretleyiniz. Teşekkür ederim.

Araştırmacı : Furkan DİNÇER

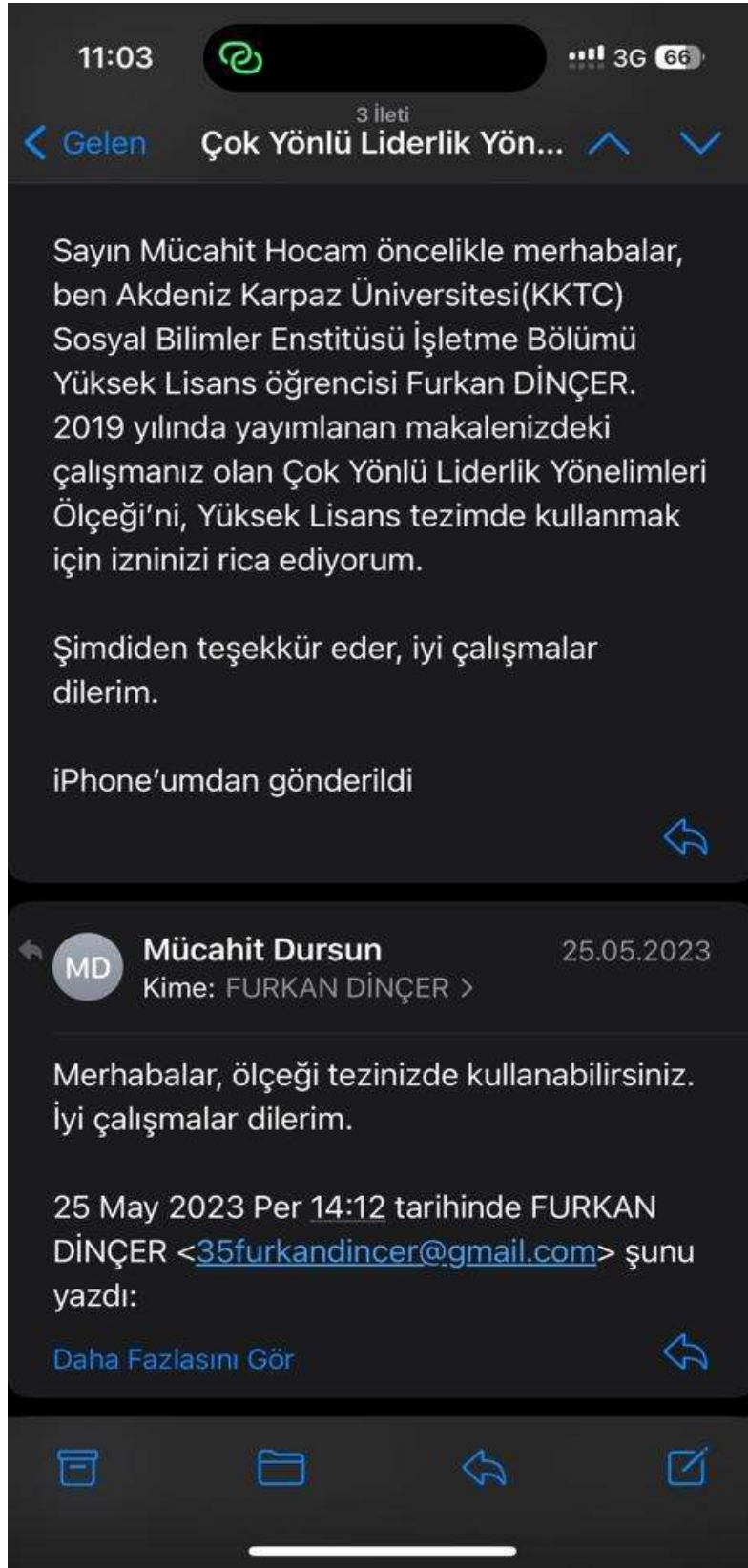
Danışman Hoca : Yrd. Doç. Dr. Sonay DERİCİOĞLU

1: Tamamen Katılmıyorum 2: Katılmıyorum 3: Görüşüm yok 4: Katılıyorum 5: Tamamen Katılıyorum

Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği (ÇYLYÖ)	Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Mantıklı düşünürüm.					
2. Başka insanların problemlerine karşı hassasım.					
3. İnsanları harekete geçirme kabiliyetim vardır.					
4. Dikkatli plan yaparım.					
5. Planlanan işlerin vaktinde sonlandırılmasına ihtimam veririm.					
6 İnsanları ikna etme hususunda başarılıyım.					

7 Sorunları mantıklı düşünerek çözerim.					
8. Başka insanların görüşlerini önemserim.					
9. Güce sahip insanların desteğini alma konusunda kendimi başarılı görürüm.					
10 İnsanları etkileme kabiliyetim vardır.					
11. İnsanlar için ilham kaynağıyım.					
12 İnsanlar arasındaki problemleri çözme hususunda şevклиyim.					
13. Yaratıcı birisiyim.					
14 İnsanlara yardım etmeyi severim.					
15 Kendimi karizmatik bulurum.					
16. Heyecan verici yeni fikirler veririm.					
17. İyi bir dinleyiciyim.					
18. Güçlüklere rağmen başarıya ulaşıyorum.					
19. Doğru kararlar vermede başarılıyım.					

Ek 7: Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği İzin Yazısı



Ek 8: Bilimsel Araştırma Etik Kurul

ÜNİVERSİTEDEN ALINIP EKLENECEK.



Ek-9: İntihal Raporu (Turnitin)

tez			
ORJİNALLIK RAPORU			
%16	%15	%5	%10
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
BİRİNCİL KAYNAKLAR			
1	rotajournal.org İnternet Kaynağı	%2	
2	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	%2	
3	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%1	
4	acikerisim.gelisim.edu.tr İnternet Kaynağı	%1	
5	Submitted to Istanbul Gelisim University Öğrenci Ödevi	%1	
6	Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University Öğrenci Ödevi	%1	
7	acikerisim.nevsehir.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1	
8	dspace.ankara.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1	