

Spor Yönetiminde Liderlik

Ebru Dereceli¹

Necmettin Parlak²

Özet

Spor yönetiminde liderlik kavramı, yönetim ve liderlik kavramlarının spor alanındaki önemli yansımalarını incelemektedir. Literatürde yönetim kavramı, örgütlerin amaçlarına etkili bir biçimde ulaşmalarını sağlayan bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır ve planlama, örgütlenme, üretme, koordinasyon ve denetim gibi faaliyetleri içine almaktadır. Spor, bir yandan bireylerin sosyal etkileşimlerini artırırken diğer yandan da liderlik ve sosyal gelişimlerine katkı sağlar. Spor organizasyonlarında da her zaman yönetim ilkeleri geçerlidir; planlama, örgütlenme ve denetim gibi işlevler organizasyonlarda büyük önem taşımaktadır. Spor yönetimi, kaynak yönetimi ve stratejik planlama süreçlerini içerirken aynı zamanda da spor organizasyonlarının başarıya ulaşması için büyük önem taşır. Liderlik kavramı, bireyleri hedeflerine ulaşmaları için yönlendirme ya da ikna etme becerisi olarak tanımlanmaktadır. Liderler, stratejik düşünebilen bireyler olarak günlük sorunları çözerken, yöneticiler ise örgüt yapısını şekillendirerek belirli amaçlara ulaşmaya çalışmaktadırlar. Sonuç olarak, spor yönetiminde liderlik, spor organizasyonlarının etkili bir biçimde yönetilerek başarıya ulaşması için büyük önem taşımaktadır. Bu durum, hem yönetim ilkelerinin hem de liderlik becerilerinin spor alanında uygulanmasını gerektirir. Bu çalışma da spor yönetiminde liderlik için anahtar noktalar özetlenmeye çalışılmış, böylece spor yönetimi ve liderlik arasındaki ilişki vurgulanmıştır. Her iki kavramın da spor alanında ne kadar önemli olduğu ve başarılı bir spor organizasyonu için nasıl bir araya gelmeleri gerektiği belirtilmeye çalışılmıştır.

1 Öğr. Gör., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, edereceli@adu.edu.tr, 0000-0002-7021-1001

2 Öğr. Gör., Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, nparlak@adu.edu.tr, 0000-0001-8605-2722

1. Giriş

Yönetim kavramı, yönetim düşüncesinin temel konusunu ve unsurunu oluşturmaktadır. En geniş anlamıyla, bu kavram; amaçların verimli ve etkili bir şekilde gerçekleştirilmesi için birden fazla bireyin işbirliği ile koordinasyonunu sağlamayı hedefleyen etkinliklerdir. Başka bir deyişle, yönetim; örgüt amaçlarının etkili ve verimli bir biçimde yapılabilmesi amacıyla, planlama, koordinasyon, örgütlenme, yürütme ve denetim fonksiyonlarına ait kavramlar, ilkeler, teoriler, modeller ve tekniklerin sistemli olarak bilinçli bir biçimde uygulanmasıyla alakalı faaliyetlerin tümünü içerir (Baransel, 1979; Yetim, 1996). Örgüt, sosyal bir varlık ve sistem olarak kabul edilerek, bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri hedefleri, gruptaki diğer bireyler ile bir araya gelerek ve grup olarak güç, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek hedefleri gerçekleştirmeyi sağlayan bir iş bölümü ile koordinasyon sistemi biçiminde tanımlanmaktadır (Eskicioğlu ve diğerleri, 2004).

İnsan, dinamik aynı zamanda sosyal bir varlık olarak yaşamını idame ettirebilme sürecinde genellikle bir grup içinde bulunmayı tercih eder (Altınışık, 2019). Bu gruplar, belirli amaçlara ulaşmak için iş birliği içinde çalışırken, genellikle liderlik ihtiyacı ortaya çıkar. Liderlik kavramı, uzun bir tarihe dayanan ve 20. yüzyılın başlarından itibaren bilimsel olarak araştırılan ve kavramlaştırılan bir olgudur (Ağralı Ermiş ve Dereceli, 2023). Etkin bir lider, vizyoner bir bakış açısına sahip olmalı ve insanları motive ederek hedeflerine ulaşmaları için yönlendirmelidir (Dereceli ve diğerleri, 2024). Yetim (1996), liderliği belirli hedefleri heyecan ve motivasyonla yerine getirebilmek için kitleleri ikna etme yeteneği olarak tanımlamıştır ve lider ile takipçiler arasındaki ilişkiyi içine aldığını vurgulamıştır. Aynı zamanda, liderliğin başarılı bir yöneticinin sahip olması gereken önemli bir işlev olduğunu söylemiştir.

2. Spor

Aksoy ve Durukan (2023)'a göre spor, insanları bir araya getiren ve insanların toplumun bir parçası olmalarına olanak tanıyan organizasyonlar olarak tanımlanmaktadır. Spor, modern hayatımızın vazgeçilmez bir parçası olarak önem kazanmaktadır (Altınışık ve diğerleri, 2020). İnsanın sosyal bir varlık olmasıyla birlikte, sporun merkezi bir rol oynaması, bireylerin çevresine uyum sağlama yeteneğini artırmalarını, liderlik ve liderlik niteliklerinin önemini vurgulamaktadır (Dereceli ve diğerleri, 2023). Spor ayrıca bireylerin bir araya gelerek sosyalleşmelerine, birbirlerini sağlıklı bir yaşam tarzı konusunda teşvik etmelerine ve boş zamanlarını verimli bir

şekilde değerlendirmelerine katkı sağlamaktadır (Kartal ve Cirit, 2023). Serbest zaman, bireylerin günlük yaşamın rutinlerinden sıyrılarak, kendi istekleri doğrultusunda seçtikleri aktivitelerle meşgul oldukları bir dönem ifade etmektedir (Aksoy, 2023).

Bugün, spor büyük toplumsal bir dinamik olarak birçok insanın dikkatini çekerek giderek daha fazla organize olmuş bir yapıya bürünmektedir (Ölçücü ve diğerleri, 2012). Spor, bireylerin sadece fiziksel gelişimlerine değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik açıdan da gelişmelerine katkıda bulunmaktadır ve spor, çağdaş yaşamımızın vazgeçilmez bir unsuru haline gelmiştir (Güler, 2022). Spor, insanın yaşam kalitesini artıran bir olgu olup, fiziksel, psikolojik, fizyolojik faydalarının yanında kaygı düzeyinin azalmasına ve öfkenin kontrol altına alınmasında psikolojik yardım sağlayarak aynı zamanda birçok psikiyatrik tedavi yönteminin arasında yer almaktadır (Morgan ve ark., 1971; Akt. Canikli ve diğerleri, 2023). Bu durum, sporun insan hayatındaki önemini ve etkisini artan bir şekilde vurgulamaktadır.

3. Yönetim

Yönetim, aileden işletmelere değin tüm örgütlerde geçerlilik sahibidir ve çok gereklidir; örgütlerin amaçlarına etkin olarak verimli bir biçimde ulaşabilmeleri için mecbur olan bir işlevi üstlenir. Bu durum, yönetimin her düzeyde, küçükten büyüğe, örgütlerin başarısı için kritik bir rol oynadığını göstermektedir (Tortop ve diğerleri, 1993). Yönetim, bütün kaynakları mümkün olan en iyisi olarak birleştirip, örgütsel amaçlara etkin olarak verimli biçimde ulaşma sürecidir. Başka deyişle, yönetim; sermaye, iş gücü, teknik donanım ve birçok farklı örgütsel kaynakların, örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek amacıyla etkin bir biçimde koordine edilmesi sürecidir (Rachman ve diğerleri, 1993; Akt. Güçlü, 2003). Bu açıklamalar, yönetimin örgütlerin işlevselliği ve hedeflerine ulaşma sürecindeki önemini vurgulamaktadır.

4. Spor Yönetimi

Yönetim işleyiş süreçlerinde yer alan planlama, yöneltme, koordinasyon ve denetleme gibi fonksiyonlar ve bunlarla ilişkili ilkeler, metotlar, spor etkinlikleri ve organizasyonlarında da kullanılmaktadır. Bu durum, spor yönetiminin genel olarak yönetimde kabul görmüş olan ilke ve yöntemlerin spor alanında da uygulanması anlamına gelmektedir. Spor yönetiminin en temel sayılabilecek amacı, spor organizasyonlarının bilimsel yöntemlerle işleyişini inceleyerek, ortaya çıkarıp bunları prensip haline getirmektir. Spor yönetimi, sporla yakından alakalı politikaların ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerle ilgilenmektedir (Sunay, 2017;

Akt. Çakıcı, 2023). Bu ifadeler, spor yönetiminin genel bir perspektiften bakıldığında yönetimin temel prensiplerinin spor alanına nasıl uygulandığını ve spor organizasyonlarının başarılı bir şekilde yönetilmesini sağladığını göstermektedir.

Spor yönetimi, spor ile ilişkili kurumların ve faaliyetlerin bazı belirli amaçlara ve prensiplere göre maddi kaynakları en etkin şekilde değerlendirebilmeleri için karar vererek bu kararları uygulama sanatı şeklinde tanımlanmaktadır (Fişek, 1998). Spor yönetimi, spor alanında faaliyet gösteren kuruluşların etkin bir şekilde yönetilmesi ve hedeflerine ulaşmaları için stratejik planlama, organizasyon, yönetim ve kontrol süreçlerini içerir. Bu tanım, spor yönetiminin karmaşıklığını ve önemini vurgulamaktadır, çünkü spor yönetimi sadece kaynakların yönetilmesi değil, aynı zamanda sporun tüm paydaşlarının memnuniyetini ve başarılarını sağlama sürecini de içerir ve spor ile ilişkili örgütlerin ve organizasyonların amaçlarını yerine getirmek için modern yönetim, prensipler ve ilkeler doğrultusunda insan ve maddi kaynakları etkili, verimli ve sistemli bir şekilde kullanabilme faaliyeti biçiminde tanımlanmaktadır (Yetim, 2019).

5. Liderlik

Dünya üzerinde değişim kaçınılmaz bir olgudur (Kartal ve Yıldız, 2023). Liderlik kavramının kökeni İngilizce “leadership” kelimesine dayanmakta olup fiil olarak “lead” yani “yön göstermek, yol göstermek, kılavuzluk etmek, öncülük etmek, rehberlik yapmak” gibi anlamlara gelir. “Leader” terimi ise rehber, önder, lider gibi anlamlarda kullanılabilir. Bu kavram tarihsel biçimde insanlığın varoluşuna değin götürülebilir ancak akademik anlamda kullanımı 19. yy. ilk yarısından sonra başlamıştır (Şişman, 2002). Liderlik, bireyleri belli hedeflere yönlendirme veya ikna etme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2002). Dolayısıyla, liderlik insanları bir araya getirme, yönlendirme ve etkileme sürecidir.

Belli bir yaşın ardından bireyler hayatlarını sürdürmek amacıyla gereken bireysel ihtiyaçlarının bir bölümünü kendileri karşılayabilirken, büyük bir kısmını da diğer insanlarla etkileşim yoluyla karşılayabilmektedir (Gordon 2013). Bir lider, bir çok yeteneğe ve beceriye sahip bir veya birden fazla takipçiyi seçebilen, yetkilendiren, eğiten, etkileyen, uyumlu, koordineli bir çaba içinde olup takipçilerini kuruluşun misyonu ve hedeflerine odaklayan ve takipçilerin manevi, duygusal ve fiziksel enerjilerini örgütsel misyon ve hedeflere istekli ve coşkulu bir şekilde yönlendirerek harcamalarını sağlayan bir veya daha fazla kişidir (Winston ve Patterson, 2006).

6. Yönetici ve Lider Arasındaki Farklar

Yöneticilik ve liderlik genellikle zaman zaman eşanlamlı olarak kullanılan ve çoğunlukla karıştırılan, ancak genellikle birbiriyle yakın olmakla birlikte temel olarak farklı kavramlardır (Çırpan, 1999). Özellikle iyi bir liderin yöneticilik yapması ve bir yöneticinin de liderlik yapabilme yeteneği hala yönetim alanında yanıtlanmayı bekleyen sorulardan biridir (Biber, 2019). Fakat temel bazı farklılıklar yöneticilik ve liderlik kavramlarının eş anlamlara sahip olmadığını göstermektedir (Thomson ve McHugh, 1995, s. 107; Akt. Biber, 2019). Ortaya çıkan bu farklılıkları aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- Yönetici, organizasyon işlerini planlayarak, düzenler ve uygulamasını koordine eder. Lider ise, örgütün amaçlarına ulaşması için istenilen davranış standartlarını oluşturur.

- Yöneticinin genellikle kalıp yapıya sahip olduğu gözlemlenir ve genellikle belirlenen yönetim kalıplarının dışına çıkamadığı görülür. Lider ise, değişimi sever ve üretken olan fikirlere her zaman açık olup, örgütün geleceğine katkı sağlayacak düşünceleri değerlendirir.

- Yöneticiler, genellikle firma ya da kurum liderlerine hizmet ederken; liderler ise, hedefleri ve politikaları kendileri belirler.

- Yöneticiler, güçlerini yönetmelik, yasa, ve kurallardan alırlar. Ancak, liderler doğuştan gelen yeteneklerini güce dönüştürürler.

- Yöneticiler, üst düzeyde olmalarına rağmen genelde etkilenen tarafı temsil ederler. Liderler ise, her zaman etkileyen kişilerdir.

- Yöneticiler, kariyer umudu taşırlar. Liderler ise, her zaman kariyer sahibi olup yalnızca lider oldukları anlaşılana kadar kıymetleri bilinmez.

- Yöneticiler, belirlenmiş formel bir yapıya ihtiyaç duyarken, liderler ise, kitleleri etkileyebilmek için bu tarz yapısal kısıtlamalara ihtiyaç duymazlar.

- Yöneticiler, kısıtlanmış bir alanda faaliyet gösterirlerken, liderler ise, daima tanımlamaya yönelik çabalar içindedirler.

- Yöneticiler, bireyleri kurallar ve cezai yaptırımlar ile disipline ederken; liderler ise, kişisel nitelikleriyle bireyleri etkileyerek, kendi disiplin anlayışlarına uygun hale getirirler.

- Yöneticiler, yönetim işlerini genellikle bilimsel bilgilere dayanarak icra ederken, liderler ise, keşfedilmemiş olan yönetim unsurlarını araştırırlar.

- Yöneticiler, çoğunlukla hedeflerine ulaşma eğilimindedirler, liderler ise, hedef belirleme amacı taşırlar (Biber, 2019).

Bu çerçevede, liderlik ile yöneticilik arasındaki ayrımların, örgütlerin etkinliği ve başarısı üzerinde önemli etkileri olduğu sonucuna varılabilir. Bu nedenle, örgütlerin liderlik ve yöneticilik rollerini dengeli bir şekilde ele almaları ve her iki yaklaşımı da stratejik olarak kullanmaları gerekmektedir. Bu durum, örgütlerin değişen koşullara hızla uyum sağlamalarına ve sürdürülebilir başarıya ulaşmalarına yardımcı olabilir.

7. Spor Yönetimi ve Liderlik

Günümüzde, hızlı bir değişimin ve yoğun bir rekabetin hâkim olduğu ortamlarda liderlik kavramı eski dönemlerden daha da büyük bir önem kazanmış durumdadır. Örgütlerde, eksikliklerin bulunduğu yapılar, değişen dış koşullar, iç dinamikler ve insan faktörünün etkisi gibi nedenlerle liderliğe olan ihtiyaç giderek artmaktadır (Katz ve Kahn, 1978). Yöneticiler, örgütsel yapıda sistem, denetim ve belirlilik şartlarına odaklanırken, liderler geniş bir iletişim ağı kurar, fikir üretir ve bu fikirleri eyleme dönüştürmeye önem verirler. Bu ayrım doğrultusunda, mevcudu koruyan yöneticiler olmasına rağmen, değişimi harekete geçiren, başarıyla değişimi yönlendiren liderlerdir (Kavrakoğlu, 2001). Bir örgütün hedeflerini gerçekleştirmek için organizasyon yapısını ve işleyişini yönlendiren kişiye yönetici denir. Bununla birlikte, liderlik, yöneticiliğin ötesine geçerek etkileme gücüne sahip olan kişiyi ifade eder. Bu nedenle, bir yönetici, etkileme gücüne sahip değilse, yalnızca yöneticilik rolünü üstlenmiş olur ve örgütten ayrıldığında örgütün gelişimine belirgin bir katkıda bulunamayabilir. Öte yandan, liderlik, yönetilen kişilerin potansiyellerini ortaya çıkararak onların yeteneklerini harekete geçirir ve böylece örgütün başarısına önemli ölçüde katkıda bulunur (Bulut ve Bakan, 2005; Uğur ve Uğur, 2014).

Spor yönetiminde liderlik, başarıyı elde etmenin temel bileşenlerinden birisidir. Spor politikalarının ulusal ve uluslararası seviyede uygulanmasında, çağdaş spor anlayışına uygun seviyede yönetilmesinde, spor yöneticileri önemli bir role sahiptirler. Spor kurum ve organizasyonların etkili bir şekilde yönetilmesi, spor yöneticilerinin liderlik fonksiyonlarını ve özelliklerini çağdaş yönetim ilkeleri doğrultusunda etkili ve verimli bir şekilde kullanabilmelerine bağlıdır (Yetim, 1996). Yönetici genellikle önceden belirlenen sınırlar içinde en mükemmel sonuca ulaşma gayreti içindedir. Lider değişimi teşvik eder ve mevcut olan sistemin dışında yeni yollar keşfederek sınır ötesinde bir dünyayı kurmak amacı taşır. Liderler, takipçilerini amaçlar ve bir vizyon çevresinde bir araya getirir ve takipçilerini motive eder (Tunçer, 2012). Liderlik inovasyon ve değişim için önemlidir ve liderlerin takımı bir araya getirerek onları motive etme yeteneklerinin kritik olduğu bilinmelidir.

8. Sonuç

Spor yönetimi ve liderlik arasındaki ilişki, spor organizasyonlarının etkili bir şekilde yönetilmesi ve başarıya ulaşması için kritik bir öneme sahiptir. Spor yöneticilerinin liderlik fonksiyonlarını etkili bir biçimde kullanmaları ve çağdaş yönetim ilkeleri doğrultusunda hareket etmeleri, spor politikalarının üst düzeyde uygulanabilmesi, spor organizasyonlarının başarılı bir biçimde yönetilmesi için büyük önem taşımaktadır. Bu sebepten ötürü spor yönetiminde liderlik, sporun sosyal ve ekonomik boyutlarını dikkate alarak, spor organizasyonlarının hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayan önemli unsurlardan bir tanesidir. Genel olarak bakılacak olursa, spor yönetimi ve liderlik arasındaki bağlantı günümüzde hayati bir öneme sahiptir. Liderlik kavramı, spor organizasyonlarında vizyon oluşturmak, değişimi teşvik etmek ve takım üyelerini motive etmek için önemli bir rol oynamaktadır. Bu sebeple, liderlik becerilerinin spor yönetim süreçlerinde etkili bir biçimde kullanılması, sporun ekonomik, sosyal ve kültürel etkilerinin en iyi şekilde değerlendirilmesine ve spor organizasyonlarının sürdürülebilir başarıya ulaşmasına katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla, spor yönetiminde liderlik, spor organizasyonlarının etkili bir şekilde yönetilmesi, ayrıca sürdürülebilir başarıya ulaşmak için temel bir unsurdur, çünkü liderlik, sporun faydalarını maksimize etmek ve sporun ekonomik ve toplumsal potansiyelinden en iyi şekilde yararlanmak için büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Aksoy, S. (2023). *Serbest Zamanın Kendini Gerçekleştirme Açısından Ele Alınması*. Spor Bilimleri Üzerine Araştırmalar-VI. İçinde. Uluç, A. (Edt). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Aksoy, S. ve Durukan, E. (2023). *Kadınlarda Fiziksel Aktivite ve Spor*. Spor Bilimleri Üzerine Araştırmalar-IV. İçinde. Uluç, A. ve Karademir, M.B. (Edt). Gaziantep: Özgür Yayınları.
- Altınışık, Ü. (2019). *Spor Yöneticisi Adaylarının Çatışma Yönetimi Stilleri İle İletişim Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: Efe Akademi Yayınevi
- Altınışık, Ü., Turhal, S.N., Çelik, A. & Yetim, A.A. (2020). Employability Perceptions Of Sports Manager Candidates. *Ambient Science*. 07(Sp1), 275-279.
- Baransel, A., (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*, Cilt: I, İstanbul.
- Biber, M. (2019). Lider yöneticilik. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 183-197.
- Canikli, N., Akyol, G., & Kartal, A. (2023). Anksiyete Düzeyi ve Öfke-Öfke İfade Tarzı: Profesyonel Futbolcular Üzerine Bir Araştırma. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 401-418.
- Çakıcı, H.A. (2023). *Spor Yönetiminde Değişim Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*. (Doktora Tezi). T.C. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı. Samsun.
- Dereceli, Ç., Dereceli, E., Kıvanç, Y., ve Parlak, R. (2024). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Yönelimlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Innovatiosports Journal*, 2(1), 16-25.
- Dereceli, E., Dereceli, Ç., Yıldız, T., (2023). International Journal Of Mountaineering And Climbing, 6(2), 38-51
- Doğan, H. (2002). İşgörenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Academic Review*, 2(2), 71-78.
- Ermış, S.A., & Dereceli, E. (2023). Farklı Liglerde Oynayan Basketbolcuların Liderlik Yönelimleri (Ege Bölgesi Örneği). *Türk Spor Bilimleri Dergisi*, 6(1), 11-20.
- Eskicioğlu Y., Mirzeoğlu N., Çelebi M.(2004), Gençlik Ve Spor İl Müdürlerinin Verimliliklerini Etkileyen Faktörlerin Analizi, 10.Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi Özet Kitabı, Syf 96, Antalya
- Fişek, K. (1998). Devlet politikası ve toplumsal yapıyla ilişkileri açısından spor yönetimi: Türkiye’de ve Dünya’da. *Ankara: Bağırgan Yayınevi*.
- Gordon, G. L., (2013). Strategic planning for local government. *ICMA Publishing*, e-kitap.

- Güçlü, N. (2003). Stratejik yönetim. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2).
- Güler, H. (2022). Benlik Saygısının Sürekli Öfke Tarzları Üzerindeki Yordayıcılığının İncelenmesi: *Mücadele Sporcuları Örneği*. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (Özel Sayı 1), 503-515.
- Kartal, A. ve Yıldız, Y. (2023). Futbolda Gol Beklentisi (xG) Nedir: Şutlar ve Goller. İçinde: Uluç, EA & Yıldız, M. (eds.), *Spor Bilimleri Alanında Güncel Yaklaşımlar II. Özgür Yayınları*.
- Kartal, A., & Cirit, Ö. (2023). Geçmişten Günümüze Sportswashing Tarihi. *Spor Bilimlerinde Yenilikçi Çalışmalar*, 403-434.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2). New York: Wiley, 528.
- Kavrakoğlu, İ. (2001). Yaratıcı ve geliştirici liderlik. M. Arat (Editör). *Değişimin Liderleri*. İstanbul: Mavi Kitaplar, 137.
- Ölçücü, B., Erdil, G., Bostancı, Ö., Canikli, A., & Aybek, A. (2012). Üniversiteler Arası Tenis Müsabakalarına Katılan Sporcuların Tenise Başlama Nedenleri Ve Beklentileri. *Spor Ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 5-12
- Rachman D., Mescon M., Bovee C.L., & Thill J.V. (1993). *Business Today*. New York: McGraw-Hill Inc,
- Sunay, H. (2017). Spor yönetimi. *Ankara: Gazi Kitabevi*.
- Şişman, M. (2002), Öğretim Liderliği, *Pegem A Yayıncılık, Ankara*,
- Thompson, P. & McHugh, D. (1995). *Work Organisations: A Critical Introduction*, (Second Edition), Macmillan Press: London.
- Tortop N., İsbir E., G. Aykaç B. Tosun, Kemal. (1993). İşletme Yönetimi. (1. Cilt) *İstanbul: Fakülteler Matbaası*
- Uğur, S.S., & Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve Liderlik Ayrimında Kişisel Farklılıkların Rolü. *Organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi*, 6(1), 122-136.
- Winston, B. E., ve Patterson, K. (2006). An Integrative Definition of Leadership. *International Journal of Leadership Studies*, 1(2), 6-66.
- Yakup, B. ve Bakan, İ. (2005). “Yönetici Ve Yöneticilik Üzerine Kahramanmaraş Kentinde Bir Araştırma”, *SÜ İİBF. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 5:9, 63-89.
- Yetim, A.A. (1996). Spor Yönetiminde Liderlik. *Beden Eğitimi Spor Bilimleri Dergisi I* (3), 85- 94.
- Yetim, A.A. (2019). “Yönetim Bilimi: Tarihi Gelişim Süreci ve Alt Dalları”. A. A. Yetim (ed.). *Yönetim ve spor*. (s.3-32). *Ankara: Gazi Kitabevi*.