

Sporda Liderlik, Liderlik Yaklaşımları ve Liderliğin Önemi

Cahit Akkaya¹

Özet

Liderlik, insanlık tarihi kadar eski bir kavram olmakla birlikte, günümüzde bireylerin ve grupların hedeflerine ulaşmasında en etkili unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir. Farklı alanlarda olduğu gibi spor dünyasında da liderlik, başarıyı şekillendiren temel faktörlerden biridir. Özellikle takım sporlarında liderlik, sadece strateji belirlemekle kalmaz, aynı zamanda motivasyon sağlama, çatışmaları yönetme ve takım ruhunu oluşturma gibi kritik görevleri de içerir.

Bu bölümde, liderlik kavramı çok yönlü bir perspektifle ele alınarak, liderlik tipleri ve yaklaşımları teorik temelleriyle birlikte incelenecektir. Geleneksel ve çağdaş liderlik yaklaşımları karşılaştırmalı olarak değerlendirilecek; otoriter, demokratik, dönüşümcü ve hizmetkâr liderlik gibi farklı liderlik stillerinin özellikleri ve uygulama alanları açıklanacaktır. Ayrıca, spor bağlamında liderliğin taşıdığı özgün önem vurgulanacak ve antrenörler, kapitanlar ve spor yöneticileri gibi figürlerin liderlik rollerine dikkat çekilecektir.

Bu bölüm, okuyucuya hem liderlik kavramına dair genel bir çerçeve sunmayı hem de sporda liderliğin neden ayrı bir öneme sahip olduğunu gösterecek bir temel oluşturmayı amaçlamaktadır. Bölümün devamında, kuramsal bilgilerle birlikte spor alanından örneklerle desteklenen kapsamlı bir liderlik analizi sunulmuştur.

1. Liderlik Kavramı

Liderlik kavramının tarihini insanların bir araya gelerek yaşamaya başladığı dönemlere kadar götürmek mümkündür. Kavramın bu kadar eskiye götürülmesi kavrama yönelik tanımlama çalışmalarının da bu dönemlere kadar gitmesine neden olmaktadır. Liderlik kavramını ilk

1 Öğr. Gör. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Gökçeada Meslek Yüksekokulu
cahit.akkaya@comu.edu.tr, 0000-0001-9674-1580

olarak Antik Yunan’da Sokrates, Heraklitus, Platon, Aristo ve Homer gibi filozoflar tarafından ele alınmıştır. Bu dönemde yapılan tanımlamalar incelendiğinde genel anlamda liderlerin toplum ile olan ilişkilerinin, diyalog ve iletişim becerilerinin ve toplumsal sorunlara karşı olan tavırlarının vurgulandığını söylemek mümkün olmaktadır. Sonraki dönemlerde yapılan lider tanımlamaları da genel anlamda kitleleri yönlendirebilme, toplumsal sorunlara karşı buldukları çözümler, fiziksel ve psikolojik yeterlilikler gibi özelliklerin vurgulandığını söylemek mümkündür.

Lider kavramı dilimize İngilizce “leader (önder)” kelimesinden geçmiştir. Kavramın kökeni incelendiğinde İngilizce “lead (öncü olmak/önde gitmek)” fiiline “-er” ekinin eklendiği gözlenmektedir. “Leader” kavramı; yol gösteren ileriye gören, önder anlamlarına gelmektedir (Redhouse, 1997:87). Kavramın ortaya çıkış tarihi 1300’lü yıllar olsa da yaygın kullanımının 19. yüzyıl başlarında İngiliz parlamentosunun gücünü göstermek için politik yazılarda fazlaca kullanıldığı gözlenmektedir.

Kavramın tarihsel olarak geçmişinin uzun sürelerle dayanması ve pek çok farklı alan için kullanılması tanımlamasında da pek çok farklı tanımlara sahip olmasına neden olmuştur. Literatürde kavramın tanımlarına ilişkin araştırma yapıldığında kavramın farklı araştırmacılarca, farklı bilim dallarında, değişik açılardan farklı tanımlamalarının bulunduğunu, böylece üzerinde anlaşılan tek bir lider tanımının bulunmadığını söylemek mümkün olmaktadır (Bakan, 2009:140).

Kavrama yönelik birkaç tanımlamadan örnek verecek olursak; sosyal hareketlerin kontrol edilmesi sürecinde, grupta bir kişinin ön plana çıkması (İbicioğlu vd., 2009:3), insanları önceden belirlenmiş hedeflere doğrultusunda yönleltmeye ikna etme (Çelik ve Sünbül, 2008:50), bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilmek için onları harekete geçirme bilgi ve yetenekler toplamı (Eren 2008:431), farklı durumlarda davranışlara, farklı anlamlar yükleyebilme, izleyicilerini amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilme yeteneği (Bakan, 2008:15) olarak tanımlanmaktadır.

Kavrama yönelik tanımlamalara dikkat edilecek olursa bir kişinin diğerleri üzerinde etkileme gücüne sahip olduğu ve onları önceden belirlenmiş amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilme yeteneğine sahip olduğu gözlenmektedir. Liderlik konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde ise; lider konumundaki kişinin başkalarını nasıl ve niçin etkilediği, etkileme sürecinde hangi mekanizmaların etkin bir şekilde kullanıldığı ve liderin bu etkileme sürecinde hangi güç kaynaklarını etkin bir şekilde kullandığını açıklamaya yönelik çalışmalar olduğu gözlenmektedir. Özellikle 19. yüzyıldan itibaren liderlik kavramı işletme ve yönetim alanında etkin bir

şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalarda liderlik ve yöneticilik kavramları üzerinde çalışmalar yapılmakta olup, aralarındaki ayırım ve günümüz koşullarında taşınması gereken özelliklere değinildiği gözlenmektedir.

2. Liderlik ile İlgili Yaklaşımlar

Liderlik kavramı 1300'lü yıllarda ortaya çıkmış olsa da kavramın etkin kullanımının 19. yüzyıldan itibaren oluştuğunu görmekteyiz. Kavram çok sayıda farklı araştırmacı ve disiplin tarafından kullanıldığı için de kavrama yönelik tanımlamalar ve yaklaşımlar multidisipliner bir şekilde ilerlemiştir. Kavrama yönelik ilk çalışmalar liderliğin, kişisel özelliklerin birleşiminden oluştuğuna vurgu yapmaktadır. Bu araştırmalar lider kişilerin doğuştan getirdikleri birtakım özelliklerini kullanarak toplum/grup içerisinde bu pozisyona ulaşabildiklerini vurgulamaktadır. Yapılan sonraki araştırmalarda ise, liderlik için doğuştan gelen özelliklerin yeterli olmadığı bu özelliklerin yanında davranışsal durumlarında etkili olduğu gözlenmiştir.

Liderlik ile ilgili çalışmalar geçmişte olduğu gibi günümüzde de devam etmekte ve kavrama ilişkin yaklaşımlar genel anlamda; özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsal yaklaşım ve alternatif yaklaşımlar olmak üzere dört grupta incelenmektedir.

2.1- Özellikler Yaklaşımı:

Kuram ilk defa I. Dünya Savaşı sırasında ABD ordusunun ihtiyaç duyduğu subayların seçimi için oluşturulmuştur. Amerikan Psikoloji Derneği'nden bir grup psikolog Alfa Zekâ Testi başta olmak üzere birçok ölçme ve değerlendirme yöntemi kullanarak yaklaşımı geliştirmişlerdir. Daha sonraki süreçte bu yöntem endüstride kullanılarak özellikler yaklaşımının oluşturulması sağlanmıştır (Şimşek, 2006:10).

Yaklaşımın amacı; liderlik özelliklerine sahip kişileri bulmak ve geleceğin liderlerini yetiştirmektir. Yaklaşım göre lider kişiler sahip oldukları çeşitli kişisel ve psikolojik özellikler nedeniyle lider olabilmektedir. Yani liderlik doğuştan gelmektedir ve bu kişiler toplum/grup içerisinde kendilerini bellik etmektedirler (Şimşek, 2006:10).

Yaklaşımında fiziksel özellikler, yapılan psikolojik testler ve kişisel testler sonucunda liderin sahip olduğu özelliklerin lider olma sürecinde en önemli faktör olduğu kabul edilmektedir. Başarılı liderle başarılı olmayan liderler kıyaslanarak bu özelliklere ve niteliklere daha fazla sahip oldukları belirtilmektedir. Bu amaçla liderlerin ortak özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır (Aykan, 2002:66).

1950’li yıllarda etkisini kaybetmeye başlayan yaklaşımda liderliğin sahip olunan özelliklerden çok olaylar karşısında takındıkları tavır ve davranışlarının belirleyici olduğu vurgusu yapılmıştır. Bu dönemle beraber davranışsal yaklaşım ön plana çıkmıştır.

2.2- Davranışsal Yaklaşım:

Bu yaklaşıma göre liderlik bireyin sahip olduğu özellikler yerine davranışsal özellikleri sonucunda oluşmaktadır ve bu özellikler eğitim yoluyla kazanılabilmektedir. Yaklaşıma göre; liderin belirlenen amaçlara ulaşmada izlemiş olduğu iletişim yöntemi, grup bağlılığı, karar alma sürecine katkısı, emir verme şekli gibi davranışlar liderlik konusunda önemli yer tutmaktadır (Şimşek, 2006:12).

Bu yaklaşım çerçevesinde yapılan araştırmalar sonucunda iki tür liderlikten söz edilmektedir. Bunlardan birincisi; göreve yönelik liderlik, diğeri ise kişiye yönelik liderliktir (Begeç, 1999:22).

Yaklaşımın en önemli teorik çalışmaları; Ohio State Üniversitesi tarafından yapılan Liderlik Çalışmaları, Michigan State Üniversitesi tarafından yapılan çalışmalar, Blake ve Mauton’un Yönetsel Diagram Modeli ve McGregor’un X ve Y Kuramlarıdır. Çalışmaların ortak noktası; liderin liderlik davranışında iki konu üzerinde durmasıdır. Bunlar ilk olarak “işe veya göreve yönelik olmak”, ikinci olarak ise “kişiye yönelik olmak” boyutlarıdır. Kuram çevre ve koşullara ağırlık vermemesi konusunda eleştirilmektedir (Temgilimoğlu, 2005:4-5).

2.3- Durumsal Yaklaşım:

1950’lerden başlayarak araştırmacılar araştırmalarında lider ve grubunun içinde bulunduğu ortamın etkileri üzerine yoğunlaşmışlardır. Durumsallık yaklaşımı; liderin kendi durumunu teşhis taleplerine yardımcı olmaktadır (Schermerhorn, 2001:1). Yaklaşım kısaca liderin duruma göre kendi liderlik stilini geliştirdiği varsayımını göstermektedir. Yani lider farklı durumlara göre farklı liderlik yaklaşımları sergileyebilmektedir (Giderler, 2005:69). Liderlik yaklaşımlarını içinde bulunulan durum ve grup yapısı belirlemektedir.

Giderler (2005:70), liderliğin etkinliğini belirleyen faktörler olarak;

- Ortam ve koşulların liderlik üzerindeki etkisi (örgütün özelliği)
- Gerçekleştirilmek istenen amacın niteliği (amaç-araç iletişimi)
- Grup üyelerinin yetenekleri ve beklentileri

- Liderin kişisel becerileri ve liderlik görevini yapıldığı hiyerarşik kademe ilişkileri olarak belirtmektedir.

Yaklaşımın önemli çalışmaları arasında Fiedler'in Durumsallık Yaklaşımı ve Hersey-Blanchard Modeli ve Yol-Amaç Yaklaşımı gösterilebilmektedir.

2.4- Alternatif Yaklaşımlar:

Günümüzde değişen rekabet ortamı ile beraber yeni liderlik yaklaşımları da ortaya çıkmaya başlamıştır. Post-modern olarak adlandırılan günümüz küreselleşme ile beraber değişen rekabet yapısı, insan ilişkilerindeki değişim ve örgütsel süreçlerde yaşanan gelişmeler yeni liderlik yaklaşımlarının ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Alternatif yaklaşımlar olarak kabul edilen yaklaşımların en bilinenleri;

- Karizmatik Liderlik Yaklaşımı
- Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik Yaklaşımı
- Dönüştürücü (Transformasyonel) Liderlik Yaklaşımı olarak kabul edilmektedir.

Karizmatik Liderlik Yaklaşımı:

Karizmatik liderlik kavramının genel anlamada Max Weber tarafından oluşturulduğu kabulü bulunmaktadır. Kavram, 1980'li yıllara kadar daha çok ekonomik, siyasi ve dini alanlarda kullanılsa da günümüzde örgütsel liderlik bağlamında da kullanımı gözlenmektedir. Karizmatik liderler sahip oldukları özellikler itibariyle kitleleri sorgusuz sualsiz peşlerine takan liderler olarak kabul edilmektedir. Bu tip liderlerin insanları normalden daha fazla motive etme becerisine sahip oldukları düşünülmektedir (Tengilimoğlu, 2005:6-7).

Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik Yaklaşımı:

Bu yaklaşım lider ve takipçileri arasındaki etkileşime önem vermektedir. Etkileşimci liderlikte lider, birtakım ödüller ile takipçilerinin kendisini takip etmesini, ast üst ilişkilerinin önceden belirlenerek kuralların doğru bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Etkileşimci liderler belirlenen amaçların gerçekleştirilmesi sürecinde takipçilerine yardım etme görevini üstlenmektedir, takipçiler de etkileşimci liderin kararlarına çıkarlarına uygun olduğunu için uymaktadır. Amaca ulaşılmadığı durumlarda ise etkileşimci lider tarafından çeşitli yaptırımlar uygulanmaktadır. Bu liderlik yaklaşımında takipçilerin daha çok çaba göstermesi için maddi bir ödül ve/veya statü verme biçimleri kullanılmaktadır (Şimşek, 2006:27).

Dönüştürücü (Transformasyonel) Liderlik Yaklaşımı:

Bu kavram ilk kez Burns tarafından 1978 yılında ortaya çıkartılsa da daha çok 1980'li yıllardan sonra kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemden sonra ortaya çıkan yeni yönetim yaklaşımları ve teknikleri, küreselleşme ve yeni rekabet koşulları gibi durumlar dönüştürücü liderlik yaklaşımının oluşmasında etkili olmuştur. Geleneksel liderlik yaklaşımlarından farklı olarak takipçilere önem vermekte lider ve takipçileri arasında çift yönlü bir iletişim kurmaktadır. Bu yaklaşımda lider takipçileri tarafından rol model olarak alınan, kendisine saygı duyulan ve güvenilen kişi olarak kabul edilmektedir. Dönüştürücü liderlik yaklaşımı, takipçilerin bireysel katılımına olanak veren, karizma ve motivasyonlarını destekleyen bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir.

Literatürde liderlik ile ilgili yukarıdaki yaklaşımların dışında otokratik, demokratik-katılımcı ve tam serbesti tanıyan lider yaklaşımları da bulunmaktadır.

3. Spor Yöneticiliği ve Liderlik

Liderlik kavramının geçmişİ uzun süre öncesine dayanmasına rağmen özellikle yönetsel süreç içerisinde 19. yüzyıldan itibaren etkin bir şekilde kullanılmaya başlanmaktadır. 1980'li yıllardan itibaren küreselleşme ile başlayan dönüşüm sürecinde de yönetim-organizasyon alanında yeni lider kavramının giderek artan önemde yerini koruduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Günümüzde spor kurum ve organizasyonları da yönetsel süreç içerisine bu değişimden etkilenmiştir. Spor politikalarının milli ve milletler arası düzeyde uygulanması ve çağdaş spor anlayışının kesintisiz bir şekilde uygulanabilmesi açısından günümüzde spor yöneticili son derece önemli bir rol oynamaktadır (Yetim, 1996:92).

Sosyal bir olgu olarak sporun hedefinde birey ve toplum olması ve işleyiş sürecinde de bireylerle ilgilenmesi spor yöneticiliğinde liderlik fonksiyonlarının daha da ön planda olmasına neden olmaktadır. Spor yöneticisi günümüzde; amaçları gerçekleştirmek için tüm unsurları harekete geçiren, örgüt içi ve dışı insan ilişkilerini düzenleyen, geliştiren, onları sevk ve idare eden, onlara liderlik ve rehberlik eden ve onları etkileyen kişi olarak tanımlanmaktadır (Bucher, 1987, s. 10).

Terlemez'e (2019:139-140) göre spor yöneticilerinin günümüzde üstlenmesi gereken görevler şu şekilde ifade edilebilmektedir.

- Eğiticilik
- Bilgili olma ve paylaşma

- Danışmanlık
- Arkadaşlık
- Destekleyicilik
- Güdüleyicilik
- Planlamacılık
- Organizatörlük
- Halkla İlişkiler

Bu görevlerin dışında diğer pek çok görevi de üstlenen spor yöneticileri bu görevlerini gerçekleştirirken günümüzün gerektirdiği lider yaklaşımlardan etkin bir şekilde yararlanmaktadırlar.

4. Sporda Liderlik Tipleri

Spor faaliyetlerinde bireyin ön planda olması özellikle takım sporlarının bireylerden oluşması ve ortak bir amacın gerçekleştirilmesi isteği bu alanda liderlerin ön plana çıkmasında etkili olmaktadır. Bu anlamda sporda liderlik tiplerini genel anlamda üç grupta toplamak mümkün olmaktadır. Bunlar;

- Otokratik Lider Tipi
- Demokratik Lider Tipi
- Tam Serbesti Tanıyan Lider Tipidir.

4.1- Otokratik Lider Tipi:

Bu tip liderler genel anlamda lider merkezli bir yönetim anlayışını benimserler ve takipçilerinden vermiş olduğu direktiflerin uygulanması talep ederler. Özellikle çok çeşimli bir spor müsabakasında antrenörün oyuncularına müsabaka ile ilgili direktiflerini çok kısa sürede vermesi gerekliliği bu tip liderleri ön plana çıkartmaktadır. Bu müsabakalarda kısa süre içerisinde katılımcı ya da demokratik bir lider anlayışı müsabakaya ilişkin taktiksel anlatıya zaman tanımadığı için tercih edilmektedir. Bu yönde yapılan çalışmaların en önemlileri Sage tarafından gerçekleştirilmiştir. Sage'nin yapmış olduğu çalışmalar sonucunda özellikle müsabaka ortamında bu tip liderlik anlayışının faydaları gözlenmektedir. Bu yaklaşımın varsayımına göre; lider bilgi ve deneyim sahibidir, sporcuya ne yapacağını söylemek onun görevidir, sporcunun görevi ise dinlemek, anlamak ve uygulamaktır (Martens,1998).

4.2- Demokratik Lider Tipi:

Bu tip liderlik anlayışı otokratik liderlik anlayışından farklı olarak yönetme yetkisinin sporcu (takipçi) ile paylaşıldığı, amaçların tespiti ve gerçekleştirilmesi sürecinde üyelerin karar sürecine katılımının sağlandığı, grup üyeleri arasında yaşanabilecek çatışmalarda uzlaşma yolunun arandığı bir yönetim olarak belirlenmektedir. Bu liderlik anlayışında özel imtiyazlara sahip bireyler ve hiyerarşik grup düzeninin oluşması engellenmeye çalışılmaktadır (Alptekin, 1968).

Bu tip liderlik anlayışını benimseyen antrenörler karar verme süreçlerinde sporcuların aktif katılımını sağlarlar. Süreç katılımcı bir yönetim anlayışı çerçevesinde gelişmektedir. Bu yönetim anlayışının avantajları olduğu kadar dezavantajları da bulunmaktadır. Karar süreçlerinde sporcuların aktif katılımının sağlanması kararlara sahip çıkma ve uygulanması aşamasında kolaylıklar sağlasa da olumsuzlukların yaşandığı ortamlarda, hızlı karar alınmasının gerekliliğinin yaşandığı durumlarda zaman kaybının yaşanmasına neden olmaktadır. Özellikle müsabakanın gerçekleştiği zaman dilimlerinde kısa süre içerisinde alınması gereken kararlarda bu anlayışının uygulanması mümkün olmamaktadır. Ayrıca işlerin iyi gitmediği, çatışmaların sıklaştığı dönemlerde bu tip yaklaşımın uygulanması mümkün görünmemektedir (Tiryaki, 2000).

4.3- Tam Serbesti Tanıyan Lider Tipi:

Bu tip lider anlayışı karar alma sürecinde liderin yerine sporcuların koyulduğu, liderin yönetme yetkisinin en az kullanıldığı anlayış olarak kabul edilmektedir. Grup içerisinde kaos oluşması ve etkin karar alma sürecini etkilemesi bakımından eleştirilmektedir. Günlük yaşam pratiği içerisinde tek başına kullanım olanağı çok da bulamamaktadır.

5. Sonuç

Spor, yalnızca fiziksel performansla değil, aynı zamanda psikolojik, sosyal ve örgütsel dinamiklerle şekillenen çok boyutlu bir alandır. Bu bağlamda liderlik, sporda başarının sürdürülebilirliğini sağlayan temel faktörlerden biri olarak ön plana çıkar. Gerek bireysel spor dallarında gerekse takım sporlarında lider figürlerin varlığı hem sporcuların motivasyon düzeylerini hem de organizasyonların genel işleyişini doğrudan etkiler. Bu nedenle sporda liderliğin kapsamlı bir biçimde ele alınması, sadece teorik değil, aynı zamanda pratik düzeyde de önemli katkılar sunar.

Bu çalışmada detaylı şekilde ele alınan liderlik teorileri ve yaklaşımları, spor bağlamına uyarlandığında farklı açılımlar sunmaktadır. Otoriter liderlik

yaklaşımı, özellikle kriz dönemlerinde karar almanın hızla yapılması gereken antrenör-sporcu ilişkilerinde kısa vadede etkili olabilirken; uzun vadede demokratik ve dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının daha sürdürülebilir sonuçlar yarattığı görülmektedir. Dönüşümcü liderlik, vizyoner bir bakış açısıyla sporcuların içsel motivasyonlarını tetikleyerek bireysel ve takım performansını artırmakta güçlü bir rol üstlenmektedir. Benzer şekilde, hizmetkâr liderlik anlayışı, liderin takımın ihtiyaçlarını önceliklendirmesi ve sporcularla empati kurarak onların gelişimine katkı sağlaması açısından oldukça önemlidir.

Spor alanında liderlik yalnızca antrenörlerle sınırlı değildir. Takım kaptanları, yöneticiler ve hatta deneyimli sporcular da informal liderlik görevlerini üstlenerek takım dinamiklerinin oluşumunda kritik roller oynarlar. Takım içi iletişimi kuvvetlendiren, adil kararlar alan ve çatışmaları etkin biçimde yöneten bu lider figürler, takım başarısını doğrudan etkileyebilecek potansiyele sahiptir. Bu bağlamda, liderliğin yalnızca yönetsel bir pozisyon değil, aynı zamanda davranışsal ve ilişki temelli bir olgu olduğu açıktır.

Günümüz spor dünyası, sadece kazanma odaklı değil; etik değerlere, kapsayıcılığa ve psikolojik güvenliğe de önem vermektedir. Bu noktada liderlerin sahip olduğu değer sistemi, sporcular üzerinde önemli bir etki yaratır. Özellikle genç sporcuların kişisel ve mesleki gelişimleri sürecinde lider figürlerin rehberliği, onların sadece iyi birer sporcu değil, aynı zamanda sorumluluk sahibi bireyler olmalarına da katkı sağlar.

Sporda liderlik anlayışının gelişmesi, aynı zamanda örgütsel verimliliği de artırır. Spor kulüpleri, federasyonlar ve uluslararası organizasyonlar, liderlik vasfı güçlü bireyler sayesinde stratejik planlarını daha etkin biçimde uygulayabilir. Bu doğrultuda liderlerin değişime açık, vizyoner, etik değerlere bağlı ve iletişim becerileri güçlü bireyler olması, sporun geleceği açısından hayati bir öneme sahiptir.

Sonuç olarak, sporda liderlik sadece yöneten konumda olmak değil, ilham vermek, yol göstermek, sorumluluk almak ve ekip ruhunu canlı tutmak anlamına gelmektedir. Antrenörlerin, yöneticilerin, kaptanların ve diğer lider figürlerin benimsediği liderlik tarzı, spor organizasyonlarının başarısını, sporcuların performansını ve takımın bütünlüğünü doğrudan etkileyen belirleyici unsurlar arasında yer almaktadır. Bu nedenle spor bilimleri alanında çalışan araştırmacıların, eğitmenlerin ve uygulayıcıların liderlik üzerine olan bilgi ve becerilerini sürekli güncellemeleri ve farklı liderlik yaklaşımlarını uygulamaya geçirecek donanımı edinmeleri gerekmektedir.

Kaynakça

- Alptekin, M. (1968). *Kültür ve liderlik*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Offset Grubu.
- Aykan, E. (2002). *Girişimcilik ve girişimcilerin liderlik davranışları* (Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Bakan, İ. (2008). Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. *KMU İİBF Dergisi*, 10(14), 13–40.
- Bakan, İ. (2009). Liderlik tarzları ile örgüt kültürü türleri arasındaki ilişkiler: Bir alan çalışması. *TİSK Akademi*, 4(7), 138–172.
- Begeç, S. (1999). *Modern liderlik yaklaşımları ve uygulamaları* (Yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü).
- Bücher, C. A. (1987). *Management of physical education and athletic programs*. St. Louis, Toronto: Santa Clara.
- Çelik, C. ve Sünbül, Ö. (2008). Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 49–66.
- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (11. bs.). İstanbul: Beta Yayınları.
- Giderler, C. (2005). *Yöneticilerin kişilik tarzları ile liderlik davranışları arasındaki ilişki ve Eczacıbaşı Topluluğu'nda uygulama* (Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- İbicioğlu, H., Özmen, H. İ. ve Taş, S. (2009). Liderlik davranışı ve toplumsal norm ilişkisi: Ampirik bir çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 1–23.
- Martens, R. (1998). *Başarılı antrenörlük*. İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Redhouse. (1997). *Redhouse sözlük*. İstanbul: Redhouse Yayınevi.
- Schermerhorn, J. R. (2001). Situational leadership: Conversations with Paul Hersey. *Center for Leadership Studies*, 1–8.
- Şimşek, A. (2006). *Duygusal zekânın, ana-baba tutumunun ve doğum sırasının tercih edilen liderlik tarzına etkisi* (Yüksek lisans tezi) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 1–16.
- Terlemeç, M. (2019). Sporda liderlik tipleri, yaklaşımları ve fonksiyonları. *Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 138–151.
- Tiryaki, Ş. (2000). *Spor psikolojisi*. Ankara: Eylül Kitap ve Yayınevi.
- Yetim, A. A. (1996). Spor yönetiminde liderlik. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3, 85–94.