



Liderlik Yaklaşımları ve Spor Yönetimi İlişkisi

Spor Bilimleri Anabilim Dalı



Liderlik ve Spor Yönetimi

Spor Yönetim Prensipleri	Liderlik Fonksiyonları
Tarafsızlık	Hakem ve Arabulucu Olarak Lider
Yeterlik (Bireylerin neyi en iyi yapabileceklerini bilmek ve buna uygun görev dağılımı yapmak gerekir)	Uygulayıcı Olarak Lider
Güvence (Birey yasalara uygun çalıştığı sürece iş güvencesine sahip olmalı)	Kontrol Edici Olarak Lider
Denklik (Yapılan işin karşılığı verilmelidir)	Ödüllendirici ve Cezalandırıcı Olarak Lider
Eşitlik (Kurumsal sürdürülebilirlik için şarttır/aynı işi yapan bireyler aynı haklara sahip olmalıdır)	Hakem ve Arabulucu Olarak Lider
Yetiştirme (Hizmet içi eğitimlerle personelin bilgileri sürekli tazelenmelidir)	Uzman Olarak Lider Planlayıcı Olarak Lider
Güç birliği (Takım çalışması)	Sorun Çözücü veya Danışman Olarak Lider (Arkadaş)



Liderlik ve Spor Yönetimi

Dönüşümcü Liderlik (Transformasyonel)

Etkileşimci Liderlik (Transaksiyonel)

Serbest Bırakıcı Liderlik (Laissez-Faire)

Otokratik Lider

Katılımcı/Demokratik Lider

Karizmatik Lider

Dönüşümcü Liderlik

- Örgütte ani ve etkili değişimi gerçekleştirmeye yönelik bir liderlik biçimidir.
- Öğrenmeyi kolaylaştırmak ve yenilikçi bir yaklaşım izlemek temeldir.
- Astların duygu, düşünce, inanç ve değerlerini dönüştürerek, onların beklentilerin de ötesinde performans sağlamaları amacına yöneliktir.
- Değişimde etkili olan, enerji veren, çalışanları aydınlatan ve yeni tavırlar geliştiren liderlerdir.
- Dönüşüme yol gösterir; gerekli yeniden canlanma ihtiyacını fark eder.
- Yeni vizyon belirlerler; dönüşümü kurumsallaştırırlar.



Dönüşümcü Liderlik

- Başarıya ulaşmanın farklı yolları olduğunu bilir ve bu yönde strateji belirlerler.
- İzleyenlerin duygusal ve entelektüel ihtiyaçlarını karşılarlar.
- İzleyenlerin bilinç altında yatanı bilinçli hale getirirler.
- Dönüşümcü lider örgüt çalışanlarına Telkinle Güdüleme verir.
- Entelektüel uyarım sağlar ve onlarda enerji oluşturur.
- Bu liderler güvenilir, cesaretlendirici, risk alan ve düşünceli liderlerdir.



Dönüşümcü Liderlik

İdealleştirilmiş Etki

Motivasyon

Entelektüel Uyarım

Bireysel destek

4 Prensipleri vardır



Dönüşümcü Liderlik

İdealleştirilmiş Etki

Lider örnek kişi olarak davranır. Doğruyu yapma konusunda her zaman güvenilebilir. Astların kendisi ile çalışmaktan gurur duymalarını sağlar.

Motivasyon

Lider, izleyenler için moral kaynağı oluşturur. Sembolleri, sloganları ve basit duygusal öğeleri kullanarak güçlü bir ortak amaç duygusu oluşturur. Liderin bu tutum ve davranışı astlar için içsel bir güdülenme sağlar.

Entelektüel Uyarım

Lider çalışanları eski yöntem ve problemlere yeni bir bakış açısı ile bakmaları için teşvik eder. Böylece lider örgütün entelektüel, yenilikçi ve daha iyi için değişimci kapasitesini aktif konuma getirir.

Bireysel destek

Lider astların bireysel gereksinmelerini dikkate alır. Onları dinler yol gösterici gibi davranır.



Etkileşimci Liderlik

- Geleneklere ve geçmişe daha bağlıdır.
- Performansın etkili bir şekilde sürdürülmesine yoğunlaşırlar.
- Yetkilerini, çalışanlarını ödüllendirmeyi, daha çok çaba göstermeleri için para ve statü verme şeklinde kullanırlar.
- Çalışanların rol ve göreve ilişkin davranışlarını belirleyerek, onları hedeflenmiş örgütsel amaçlara doğru yönlendirir ya da motive ederler.
- Takipçilerin uygun görülen hareketlerini ödüllendirir, uygun olmayanı cezalandırırlar.
- Takipçilerin önceden tanımlanmış görevlerini yapma ve diğer grup üyeleri ile birlikte problemleri çözme doğrultusunda yönlendirir.
- Bütün dikkatini hatalar, şikayetler ve başarısızlıklarla uğraşma üzerinde yoğunlaştırır.



Serbest Bırakıcı Liderlik

- Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler ilkesi hakimdir.
- Yönetime çok az ihtiyaç duyulan ortamda, takipçiler kendi hallerine bırakılır.
- Bireyler kendi sorumluluklarını üstlenirler.
- Sözde liderlik vardır.
- Liderler sorumlulukları reddeder, karar almaktan kaçınırlar.
- Ödüllendirme ve motivasyon yoktur.
- Pasif davranış modeli sergilenir, performansı olumsuz etkiler.
- Bu tür liderlik biçimi, mesleki uzmanlık hallerinde, bilim adamlarının çalışmalarında, örgütlerin araştırma-geliştirme bölümlerinde sorumluluk duygusuna sahip ve sorumluluktan kaçmayan kişilerin olduğu durumlarda uygulanabilir.

Otokratik Lider

- Eski olmasına karşın sıklıkla karşılaşılan bir liderlik tarzıdır.
- Bu tarz liderlikte yönetim ve karar alma yetkisi sadece lidere aittir.
- Otokratik ve bürokratik toplumlardaki grup üyelerinin beklentilerine uygun bir tarz olması, lidere bağımsız hareket edebilme inanç ve güvenini vermesi, daha etkin ve daha hızlı karar verme imkanı sağlaması gibi yararlarının yanında; liderin aşırı bencil davranmasına, grup üyelerine söz hakkı vermeyerek onların iş tatmini, motivasyon ve yaratıcılığının azalmasına yol açabilmektedir.



Katılımcı/Demokratik Lider

- Demokratik/katılımcı liderlik türünde lider, çalışanlara rehberlik ve öncülük etmekte, organizasyonda karar alma sürecine çalışanların katılımını destekler ve teşvik eder.
- Kriz dönemleri hariç, örgüt amaçlarını grubun kararlarına göre yönlendirir.
- Astların planlama, karar alma ve örgütlenme faaliyetlerine katılmalarını teşvik eder.
- Astlar kendi inisiyatiflerinin risklerini taşırlar. Kararlar daha sağlıklı olur.
- Elemanlara daha nazik muamelede bulunur ve onlara değer verir.
- Cezadan daha çok, ödül sistemini uygular





Karizmatik Liderlik

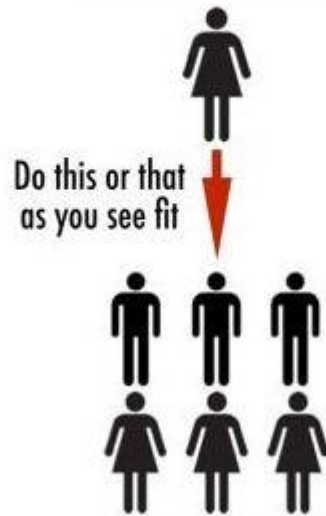
- Karizmatik liderlik, daha çok kriz ortamlarında ortaya çıkan, kurtarıcı ve sıra dışı niteliklere ve güçlü kişilik özelliklerine sahip kişilerde görülen bir liderlik tarzıdır.
- Bu tarz liderlerde rastlanan güçlü ortak kişilik özellikleri, özgüven, cesaret, izleyenleri üzerinde hayranlık uyandırma, ikna ve motive etmedir.



Autocratic



Laissez-faire



Democratic

