

Received / Makale Geliş Tarihi 13.09.2023
Published / Yayınlanma Tarihi 30.11.2023
Volume / Issue (Cilt/Sayı)-ss/pp 10(101), 2943-2950

Research Article /Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.10253439

Bilal Yıldırım

<https://orcid.org/0009-0006-4918-0921>

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/03n7yzv56>

Doç. Dr. Pero Duygu Dumangöz

<https://orcid.org/0000-0002-2827-5538>

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Aydın / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/03n7yzv56>

Duygu Ülker

<https://orcid.org/0009-0003-1265-647X>

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın / TÜRKİYE
ROR Id: <https://ror.org/03n7yzv56>

Spor Teşkilatları Bünyesindeki Spor Tesislerinin Yönetim Kapasitesinin İncelenmesi: İzmir İli Örneği¹

Examination of the Management Capacity of Sports Facilities within Sports Organizations: Izmir Province Example

ÖZET

Bu araştırma Türkiye’de kamu adına spor ve gençlik faaliyetini yürütmekle sorumlu bir kurumun İzmir ili sınırları içerisinde görev yapan yöneticilerinin yönetim kapasitesinin incelenmesini ve kapasite geliştirmeye yönelik çalışmaların belirlenerek, halkın aldığı hizmet kalitesinin artırılmasını amaçlamaktadır. Ayrıca, yönetici kadrosunun yönetim kapasitesinin, yöneticilerin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırma, genel tarama modellerinden betimsel model kapsamında yapılmıştır. Araştırmanın evrenini ve örneklemini İzmir ilinde spor örgütlerinin spor tesislerinde yönetici pozisyonunda görev yapan 66 spor yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem belirlemede tam sayım örnekleme tekniği benimsenmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak iki bölümden oluşan bir form kullanılmıştır. Formun ilk bölümünde spor yöneticilerinin demografik özelliklerinin sorgulandığı kısım yer alırken, ikinci bölümde Çetin ve Karaçam (2021) tarafından geliştirilen “Spor Tesisi Yöneticilerin Yönetim Kapasitesinin Değerlendirilmesi Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analizi, IBM SPSS 22.0 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Spor yöneticilerinin spor tesisleri yönetim kapasitelerinde cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve hizmet durumu değişkenlerine göre, müşteri ilişkileri yönetimi, insan kaynakları yönetimi, operasyon yönetimi ve finansal yönetim alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır. Spor yöneticilerinin spor tesisleri yönetim kapasitelerinin, belirlenen demografik değişkenlere göre benzer olduğu tespit edilmiştir. Ancak cinsiyet değişkenine göre sıra ortalamaları, kadın spor yöneticilerinin müşteri problemlerinin çözümünde, işletmedeki riskleri en aza indirmede, işletmedeki görevlerin takibinde, erkek spor yöneticilerinin ise finansal konularda daha iyi olduklarını göstermektedir. Yaş değişkenine göre ise, spor yöneticilerinin yaşında meydana gelen bir artış veya azalmanın, onların spor tesisi yönetim kapasite algısında, bir artış veya azalmaya neden olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Spor, Yönetim, Yönetici, Tesis, Taşra Teşkilatı.

ABSTRACT

This research aims to examine the management capacity of the managers of an institution responsible for carrying out sports and youth activities on behalf of the public in Turkey, working within the borders of Izmir Province, and increasing the quality of service received by the public by determining the studies for capacity development. In addition, it aims to investigate whether the management capacity of the managerial staff differs according to the demographic characteristics of the managers. The research was conducted within the scope of the descriptive model, one of the general screening models. The population and sample of the research consist of 66 sports managers working in managerial positions in the sports facilities of sports organizations in Izmir. In the research, full count sampling technique was adopted to determine the sample. A form consisting of two parts was used as the data collection method in the research. While the first part of the form included the section where the demographic characteristics of sports managers were questioned, the "Sports Facility Managers' Management Capacity Evaluation Scale" developed by Çetin and Karaçam (2021) was used in the second part. Analysis of the data obtained from the research was carried out with the IBM SPSS 22.0 package program. No statistically significant difference was detected in the sports facilities management capacities of

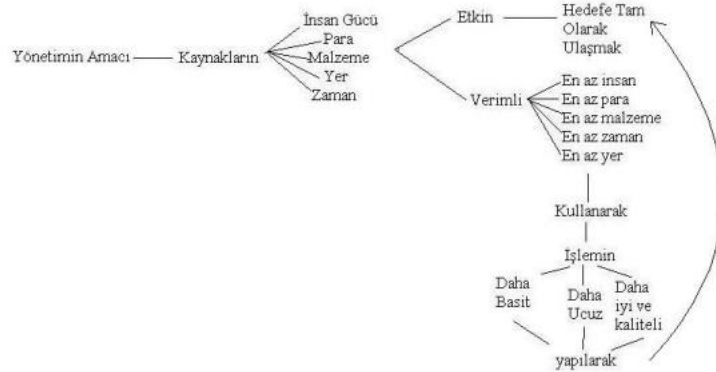
¹ Bu çalışma 07-09 Ekim 2022 tarihlerinde gerçekleşen 6. Uluslararası Akademik Spor Araştırmaları Kongresi ‘nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

sports managers in the sub-dimensions of customer relationship management, human resources management, operations management and financial management, according to gender, education level, age and service status variables. It was determined that the sports facilities management capacities of sports managers were similar according to the determined demographic variables. However, the rank averages according to the gender variable show that female sports managers are better at solving customer problems, minimizing risks in the business, and following up on the tasks in the business, and male sports managers are better in financial matters. According to the age variable, it is concluded that an increase or decrease in the age of sports managers does not cause an increase or decrease in their sports facility management capacity perception.

Keywords: Sports, Management, Manager, Facility, Country Organization.

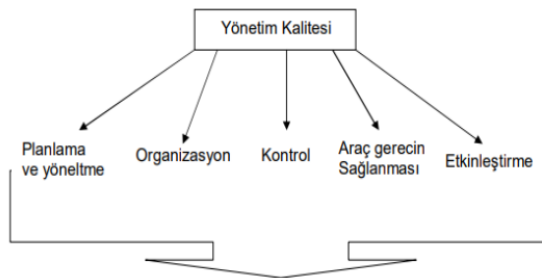
1. GİRİŞ

Yönetim; “sevk ve idare”, “idare” ya da “kurum” veya “örgüt” kavramları olarak karşımıza çıkmaktadır. Spor yönetiminin temel amacı ise genel yönetime bağlı olarak ilke, yönetim ve kuralların doğrultusunda spor faaliyetlerinin akılcı ve bilimsel bir biçimde yürütülmesini araştırmak, bulmak ve bunları genel ilkelere dönüştürme²ktir (Genç, 2004; Duğan, 2006; İmamoğlu, 1992). Doğan (1997), spor yönetimi kavramını sportif hareketleri ortaya koyulan hedeflere ulaştırmak için belirli kaynakları sağlayarak ve onları etkili bir şekilde kullanarak, belirlenen kuralları ve alınan kararları uygulamak olarak ifade etmektedir (akt. Devocioğlu vd., 2011).



Şekil 1: Yönetimin amacı (Danacı,2015)

Kaliteli yönetime yönelik bir strateji oluşturmada yönetimin takip etmek durumunda olduğu aşamalar vardır. Kalite yönetim stratejisini geliştirme de yöneticinin üzerine düşen planlama, yöneltme, sürekli kontrolün sağlanması, organizasyon yapısı, araç gerecin sağlanması, yönetimi, sistem yaklaşımı açısından değerlendirme olarak sayabiliriz. Bunları aşağıda verilen şekil üzerinde açıkça görmek mümkündür.



Şekil 2: Kaliteli Yönetimin Koşulları (Gökçeoğlu, 2006)

Yönetici ise var olan mal ve insan kaynaklarını yönlendiren kişi olarak tanımlanmaktadır. Çağımızda ki toplumlar ve organizasyonların hızla gelişiminin getirdiği değişim ve belirsizlik, yeni liderlik ve yöneticilik vasıflarını da beraberinde getirmiştir. Yöneticilerin ise bu hızlı değişimin kontrolünü sağlayabilmeleri için problem çözme, yenilikçilik ve yaratıcılık gibi özelliklere sahip olması gerekir (Sherman, 2009; Keskin, 2012). Spor tesislerindeki yönetimi gerçekleştirenler ise; tesislerin varoluş amaçları için eldeki kaynakları verimli kullanarak diğer personeller aracılığı ile gerçekleştiren kişidir. Diğer örgütlerde olduğu gibi spor tesislerindeki yöneticiler de pozisyonları itibari ile üst, orta ve alt kademe yönetici olarak sınıflandırılabilir.

Son yüzyılda modern gelişen ve değişim gösteren sporda yönetim anlayışı, kitlesi, katılımcıları ve diğer paydaşları, sponsorları ve yöneticileri birleştiren özelliklere sahip olan bir kavramdır. Sporun içerisinde yasal ve yasal olmayan yapılanmaları farklı kılan ticaret ve mecburiyetler mevcuttur (Masteralexix vd.,

2013). Spor Tesis İşletmelerinin; kullanıcı memnuniyeti, yaygınlaştırma, verimlilik, branş tanıtımları, kazanç sağlamak ve içerisinde yer aldığı yapının olumlu yönde imajına katkı sağlamak (Katırcı, 2012; Demirtaş, 2021) gibi amaçları vardır.

Teknolojideki gelişmeler ile halkın küresel değişimlerden anında haberdar olması yönetimden taleplerinin her geçen gün artması, globalleşmenin dünyanın çokta büyük olmadığı gerçeğini ortaya çıkarması gibi birçok etken, kamu kurumlarının yönetsel değişimlere yönelik baskılarını artırmıştır. İdarecilerin şahsi özellikleri, kabiliyetleri, donanımları ve iletişimsel becerileri içerisinde buldukları yapının başarısındaki belirleyici faktörlerdendir.

Birçok farklı organizasyonlarda görev alacak, yeni gelişimleri takip eden, yeniliklere ayak uyduran yenilikçi liderler, değişen bu yeni durumlara yeni fikirler üretmeyi seven, spor yöneticisi mezunları yetiştirmek için gerekli olan bilgi, beceri ve yetenekler onlara sunulmalıdır. Mezun olan spor yöneticilerinin kariyerlerini ve yaşamlarını daha iyi duruma getirmeleri için eleştirel ve ahlaki düşünme yetenekleri geliştirilmelidir. Bunun için de, tüm alanlardan mezun olan üniversite öğrencilerine eleştirel düşünme yeteneği, spor yöneticiliği programlarının içinde yer almaktadır. Aynı zamanda eleştirel düşünme, Kuzey Amerika Spor Yönetimi Kurumu (North American Society for Sport Management-NASSM), Meslek Yüksek Okullarını Geliştirme Birliği (The Association To Advance Collegiate Schools of Business) ve Avrupa Yönetimi Geliştirme Birliği (European Foundation For Management Development-EQUIS) gibi öğretim programların da bu düşünce biçimi gerekli olarak görülmektedir (Keskin, 2012).

Bu çalışma kapsamında, Türkiye’de kamu adına spor ve gençlik faaliyetini yürütmekle sorumlu bir kurumun İzmir İli sınırları içerisinde görev yapan yöneticilerinin sorumlu oldukları spor tesislerini yönetme becerilerinin ölçülmesi hedeflenmektedir. Elde edilen veriler sonucunda, tesis işletmeciliğine bağlı yöneticilerin profil kalitesini arttırmaya yönelik eğitimlerin planlanmasının yanı sıra yeni nesil yöneticilerin bu bilgiler ışığında tesis işletmeciliği hakkında yönetme performansları ve uygulamalarını arttırmalarında oluşturacaktır. Araştırma hipotezleri;

H1. Katılımcıların yönetim kapasitesi düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H2. Katılımcıların yönetim kapasitesi düzeyleri yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H3. Katılımcıların yönetim kapasitesi düzeyleri hizmet yılı değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H4. Katılımcıların yönetim kapasitesi düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H5. Katılımcıların yönetim kapasitesi düzeyleri yüksektir.

2. YÖNTEM

Bu araştırma, genel tarama modellerinden betimsel model kapsamında yapılmıştır. Betimsel araştırmaların temel amacı, belli bir konuda mevcut durumun ortaya çıkarılması olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1998; Tokay Argan vd., 2008). Bu bağlamda araştırma özelinde, spor yöneticilerinin sorumlu oldukları spor tesislerini yönetme becerileri değerlendirilmektedir.

2.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini İzmir ilinde spor örgütlerinin spor tesislerinde yönetici pozisyonunda görev yapan 66 spor yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem belirlemede tam sayım örnekleme tekniği benimsenmiştir. Tam sayım örnekleme tekniği, evrenin sınırlı olduğu, evrene ulaşmada kısıtların olmadığı durumlarda ve evrenin araştırmaya konu aktivitelerinin derinlemesine elde edilmesine olanak tanıyan, spesifik bir teknik olarak nitelenmektedir (Lin, 1976). Araştırma verileri araştırmacı tarafından yüz yüze toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini ise, gönüllü katılım esasına göre, araştırmaya katılan 66 spor yöneticisi oluşturmuştur.

2.2. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçüm Düzeyi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Formun ilk bölümünde spor yöneticilerinin cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve hizmet süresi gibi demografik özellikler sorgulandığı kısım yer alırken, ikinci bölümde ise katılımcıların spor tesisi yönetim kalitesini değerlendirmeye yönelik sorulardan oluşan bir ölçek formu yer almaktadır. Araştırma uygulamasına geçmeden önce kullanılan ölçekler için etik kurul kararı, ölçeğin uygulanacağı kurumdan ve ölçeği geliştiren yazarlardan gerekli olan yasal izinler alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı kurum ve katılımcılara, elde edilecek verilerin araştırma kapsamı dışında kullanılmayacağı açıklanmıştır. Ölçekteki önermeler,

ölçüm düzeyi olarak beşli Likert tipi aralıklı (kesinlikle katılmıyorum (1) – tamamen katılıyorum (5)) bir kategorizasyondan yararlanarak değerlendirilmiştir.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Spor Tesisi Yöneticilerin Yönetim Kapasitesinin Değerlendirilmesi Ölçeği; Bu araştırmada, spor yöneticilerinin spor tesisi yönetim kapasitelerini ölçmek için Çetin ve Karaçam (2021) tarafından geliştirilen 35 ifade ve dört (4) alt boyuttan oluşan “Spor Tesisi Yöneticilerin Yönetim Kapasitesinin Değerlendirilmesi Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Çetin ve Karaçam (2021) araştırmalarında, müşteri ilişkileri yönetimi alt boyutu güvenilirlik katsayısını .952, insan kaynakları yönetimi alt boyutu güvenilirlik katsayısını .960, operasyon yönetimi alt boyutu güvenilirlik katsayısını .930, finansal yönetim alt boyutu güvenilirlik katsayısını .934 ve ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısını ise .976 olarak saptamışlardır.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada veriler analize alınmadan önce kayıp veriler incelenerek ortalama, standart sapma, frekans/yüzde gibi betimsel istatistikler uygulanmıştır. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin analizlere geçmeden önce ise normal dağılım testi, (Shapiro-Wilk test) yapılmıştır. Cinsiyet, eğitim durumu yaş ve hizmet süresi bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişkenler bakımından normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla araştırma hipotezlerini test etmek için cinsiyet ve eğitim durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda t-testi (Mann-Whitney U Test), yaş ve hizmet süresi ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik korelasyon testi (Spearman Correlation Test) tercih edilmiştir. Verilerin analizi, IBM SPSS 22.0 paket programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR VE YORUM

Araştırma kapsamında yapılan analiz bulguları bu bölümde yer almaktadır. Spor yöneticilerinin demografik özelliklerine ait sonuçlar Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Spor Yöneticilerinin Demografik Değişkenlere Göre İstatistiksel Dağılımları

Cinsiyet	N	%	Eğitim Durumu	N	%
Kadın	14	21.2	Lisans	54	81.8
Erkek	52	78.8	Lisansüstü	12	18.2
Toplam	66	100.0	Toplam	66	100.0
Yaş	Hizmet Yılı				
Minimum	25.00		Minimum	1.00	
Maksimum	62.00		Maksimum	40.00	
Ortalama	42.97		Ortalama	16.85	
Standart Sapma	7.97		Standart Sapma	9.40	

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmada yer alan spor yöneticilerin % 21,2’sinin kadın, % 78,8’inin erkek olduğu, % 81,8’inin lisans programından, % 18,2’sinin lisansüstü programdan mezun olduğu belirlenmiştir. Spor yöneticilerinin yaşlarının 25,00 ile 62,00 arasında değiştiği, yaş ortalamalarının ise 42,97 olduğu, hizmet yıllarının 1,00 yıl ile 40,00 yıl aralığında olduğu ve ortalama hizmet yıllarının 16.85 yıl olduğu görülmektedir.

Cinsiyet ile spor yöneticilerinin spor tesisleri yönetim kapasiteleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin bulgular Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Spor Yöneticilerinin Spor Tesisleri Yönetim Kapasite Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Cinsiyet	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Müşteri İlişkileri Yönetimi	Kadın	14	34.32	480.50	352.500	.856
	Erkek	52	33.28	1730.50		
İnsan Kaynakları Yönetimi	Kadın	14	34.39	481.50	351.500	.844
	Erkek	52	33.26	1729.50		
Operasyon Yönetimi	Kadın	14	33.86	474.00	359.000	.937
	Erkek	52	33.40	1737.00		
Finansal Yönetim	Kadın	14	33.29	466.00	361.000	.962
	Erkek	52	33.56	1745.00		

*P<0,05; N (66)

Spor yöneticilerinin spor tesisleri yönetim kapasitelerinde cinsiyet değişkenine göre, anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan Mann-Whitney U testi neticesinde, müşteri ilişkileri yönetimi (U=352.500, p>0.05), insan kaynakları yönetimi (U=351.500, p>0.05), operasyon yönetimi (U=359.000,

$p>0.05$) ve finansal yönetim ($U=361.000$, $p>0.05$) alt boyutlarında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır.

Eğitim durumuna göre spor yöneticilerinin spor tesisleri yönetim kapasitelerindeki anlamlı farklılığa ait sonuçlar Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Spor Yöneticilerinin Spor Tesisleri Yönetim Kapasite Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Bağımlı Değişkenler	Eğitim Durumu	N	Sıra ort.	Sıra top.	U	p
Müşteri İlişkileri Yönetimi	Lisans	54	33.26	1796.00	311.000	.828
	Lisansüstü	12	34.58	415.00		
İnsan Kaynakları Yönetimi	Lisans	54	32.22	1740.00	255.000	.251
	Lisansüstü	12	39.25	471.00		
Operasyon Yönetimi	Lisans	54	32.71	1766.50	281.500	.479
	Lisansüstü	12	37.04	444.50		
Finansal Yönetim	Lisans	54	32.38	1748.50	263.500	.310
	Lisansüstü	12	38.54	462.50		

* $P<0,05$; N (66)

Spor yöneticilerinin spor tesisleri yönetim kapasitelerinde eğitim durumu değişkenine göre, anlamlı farklılık olup olmadığına yönelik yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda, müşteri ilişkileri yönetimi ($U=311.000$, $p>0.05$), insan kaynakları yönetimi ($U=255.000$, $p>0.05$), operasyon yönetimi ($U=281.500$, $p>0.05$) ve finansal yönetim ($U=263.500$, $p>0.05$) alt boyutlarında, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Spor yöneticilerinin yaşı ve hizmet süresi ile spor tesisleri yönetim kapasiteleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik korelasyon testi bulguları Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Spor Yöneticilerinin Yaşı ve Hizmet Süresi İle Spor Tesisleri Yönetim Kapasiteleri Arasındaki Korelasyon Testi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Müşteri Yönetimi	İlişkileri	İnsan Kaynakları Yönetimi	Operasyon Yönetimi	Finansal Yönetim
Yaş	-.129		-.002	.037	.018
Hizmet Yılı	-.217		-.100	-.043	-.012

* $P<0,05$; N (66)

Spor yöneticilerinin yaşı ve hizmet süresi ile spor tesisleri yönetim kapasiteleri arasındaki, anlamlı ilişkinin varlığına yönelik spearman korelasyon testi sonucunda, spor yöneticilerinin yaşı ile müşteri ilişkileri yönetimi ($r= -.129$; $p>0.05$), insan kaynakları yönetimi ($r= -.002$; $p>0.05$), operasyon yönetimi ($r=.037$; $p>0.05$) ve finansal yönetim ($r=.018$; $p>0.05$) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunamamıştır. Spor yöneticilerinin hizmet süresi ile müşteri ilişkileri yönetimi ($r= -.217$; $p>0.05$), insan kaynakları yönetimi ($r= -.100$; $p>0.05$), operasyon yönetimi ($r= -.043$; $p>0.05$) ve finansal yönetim ($r= -.012$; $p>0.05$) alt boyutları arasında, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanamamıştır.

Tablo 5'te Spor yöneticilerinin yönetim kapasitelerinin değerlendirilmesi ölçeğinin katılma dereceleri ve aralıkları sunulmuştur.

Tablo 5. Spor Yöneticilerinin Yönetim Kapasitelerinin Değerlendirilmesi Ölçeğinin Anlam Tablosu

Katılma Derecesi	Katılma Aralığı	SYKDO*
1	1.00-1.80	Kesinlikle Katılmıyorum
2	1.81-2.60	Katılmıyorum
3	2.61-3.40	Orta Düzeyde Katılıyorum
4	3.41-4.20	Katılıyorum
5	4.21-5.00	Tamamen Katılıyorum

* SYKDO (Spor Yöneticilerinin Yönetim Kapasitelerinin Değerlendirilmesi Ölçeği)

Ölçeğin tepkime aralıkları $(n-1)/n$ formülü aracılığı ile elde edilmiştir (Atalan, 2017, s. 62). Spor yöneticilerinin yönetim kapasitelerinin değerlendirilmesi ölçeğinin tepkime derecesi 5'li olduğu için aralık $4/5=0,80$ olarak hesaplanmıştır. Tablo 6'da spor yöneticilerinin yönetim kapasitelerinin değerlendirilmesi ölçeğinin ortalama, standart sapma, minimum maksimum değerleri ve katılım düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 6. Spor Yöneticilerinin Yönetim Kapasite Algılarına Yönelik Bulgular

Değişkenler	\bar{x}	SS	Minumum	Maksimum	Katılım Düzeyi
Müşteri İlişkileri Yönetimi	3.81	.70	1	5	Katılıyorum
İnsan Kaynakları Yönetimi	3.44	.88	1	5	Katılıyorum
Operasyon Yönetimi	3.45	.97	1	5	Katılıyorum
Finansal Yönetim	3.44	.99	1	5	Katılıyorum
SYKÖD Toplam Puan	3.58	.75	1.43	5	Katılıyorum

N (66) ; SYKÖD (Spor Yöneticilerinin Yönetim Kapasitelerinin Değerlendirilmesi Ölçeği)

Tablo 6'ya göre, spor yöneticilerinin yönetim kapasite algılarına yönelik aralıklar, müşteri ilişkileri yönetimi alt boyutunda "katılıyorum" ($\bar{x}=3,81$), insan kaynakları yönetimi alt boyutunda "katılıyorum" ($\bar{x}=3,44$), operasyon yönetimi alt boyutunda katılıyorum ($\bar{x}=3,45$), finansal yönetim alt boyutunda katılıyorum ($\bar{x}=3,44$) ve toplam yönetim kapasite boyutunda ise "katılıyorum" ($\bar{x}=3,58$) şeklindedir.

4. TARTIŞMA

Bu araştırma kapsamında, ilk olarak, spor yöneticilerinin demografik değişkenlere göre istatistiksel dağılımları belirlenmeye çalışılmıştır. İkinci olarak, spor yöneticilerinin spor tesisleri yönetim kapasite düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımlarında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Üçüncü olarak, spor yöneticilerinin spor tesisleri yönetim kapasite düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre karşılaştırılmasının anlamlılığına bakılmıştır. Dördüncü alt problemimiz olan spor yöneticilerinin yaşı ve hizmet süresi ile spor tesisleri yönetim kapasiteleri arasındaki korelasyon testi sonuçlarına bakılmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda her bir alt problem, bu bölümde tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 2'ye bakıldığında spor yöneticilerinin cinsiyetine göre müşteri ilişkileri yönetimi, insan kaynakları yönetimi, operasyon yönetimi ve finansal yönetim alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır. Bir başka ifadeyle spor yöneticilerinin spor tesisleri yönetim kapasitelerinin benzer olduğu söylenebilir. Ancak sıra ortalamaları, kadın spor yöneticilerinin müşteri problemlerinin çözümünde, işletmedeki riskleri en aza indirmede, işletmedeki görevlerin takibinde, erkek spor yöneticilerinin ise finansal konularda daha iyi olduklarını göstermektedir (Tablo 2). Argon ve Demirer (2015) tarafından yapılan okul yöneticilerinin bilgi yönetimi ve insan kaynaklarını yönetimi yeterlikleri başlıklı çalışmasında insan kaynakları yeterliliklerine ilişkin değerler incelendiğinde kadro belirleme ve insan kaynağının seçiminde cinsiyete göre anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu cinsiyete bağlı olmaksızın tüm yöneticilerin insan kaynağının tanınmasına eşit derecede önem verdiğini göstermektedir. Erkek yöneticilerin insan kaynaklarını yönetmede en yüksek ortalamaya sahip oldukları boyut insan kaynağını değerlendirme ve ödüllendirme boyutuyken, kadın yöneticiler için insan kaynağını tanıma boyutu olduğu görülmektedir. Buradan hareketle erkek yöneticilerin değerlendirmeye daha fazla önem verdikleri, kadın yöneticilerin ise insan kaynağını tanımaya daha fazla önem verdikleri söylenebilir. Bununla birlikte kadın yönetici sayısının erkek yönetici sayısından oldukça düşük olduğu unutulmamalıdır. Bu çalışmanın bizim çalışmamızdan farklı olmasının sebebi kadın yönetici sayısının daha az olması ve farklı kurumlarda oluşan yöneticileri değerlendirmeye almak olabilir.

Tablo 3 incelendiğinde, spor yöneticilerinin eğitim durumuna göre müşteri ilişkileri yönetimi, insan kaynakları yönetimi, operasyon yönetimi ve finansal yönetim alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmadığı, dolayısıyla mezun oldukları program açısından spor tesisi yönetim kapasitelerinin birbirine yakın olduğu ifade edilebilir. Sıra ortalamalarına bakılarak, her ne kadar lisans ve lisansüstü mezunu spor yöneticilerinin spor tesisi yönetimine ilişkin tutumları birbirine yakın olsa da, lisansüstü bir programı tamamlayan spor yöneticilerinin, müşteri ve diğer paydaşlarla daha iyi iletişim kurdukları, işgörenlerin gelişimine daha fazla önem verdikleri, daha sistematik oldukları ve finansal açıdan daha disiplinli oldukları söylenebilir (Tablo 3). Argon ve Demirer (2015) okul yöneticileri üzerinde çalıştıkları ve bilgi yönetimi ve insan kaynaklarını yönetimi yeterliklerini inceledikleri çalışmalarında hem bilgi yönetimi ölçeğinin alt boyutları ve toplamında hem de insan kaynakları yönetiminde bizim çalışmamızın aksine anlamlı farklılık bulunamamıştır. Okul yöneticilerinin seçiminde belli özellikleri taşıyan öğretmenler arasından seçilmesi sonucu aldıkları eğitimin insan kaynakları yönetimini etkilememiş olabilir. Yine çalışmamızın aksine Türkmen (2009) tarafından öğretmenlerin görüşleri alınarak, öğrenim durumu değişkeni ile okul müdürlerinin insan kaynaklarını yönetme yeterlilikleri incelenmiş ve katılımcıların görüşlerine ilişkin ifadelerinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir.

Tablo 4'teki bulgular, spor yöneticilerinin yaşı ile müşteri ilişkileri yönetimi, insan kaynakları yönetimi, operasyon yönetimi ve finansal yönetim algısı arasında anlamlı ilişkinin varlığına rastlanılmadığını göstermektedir. Bir başka deyişle spor yöneticilerinin yaşında ortaya çıkan bir artış ya da azalmanın, onların spor tesisi yönetim kapasite algısında, bir artış veya azalmaya neden olmadığı söylenebilir.

Spor yöneticilerinin hizmet süresi ile müşteri ilişkileri yönetimi, insan kaynakları yönetimi, operasyon yönetimi ve finansal yönetim algısı arasında anlamlı ilişkiye rastlanılmamıştır (Tablo 4). Yani spor yöneticilerinin hizmet süresinin artması, onların spor tesisi yönetim kapasitelerini olumlu yönde destekleyen, önemli bir etken olarak değerlendirilemeyeceği ifade edilebilir. Literatürde hizmet süresi ve yaş değişkenleri ile ilgili sonuçları tartışacak bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle elde edilen sonuç gelecekte araştırmalar için kaynak niteliğinde olacaktır.

Sonuç olarak literatürde yapılan çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyması yöneticilerin liderlik tarzları, bilgi yönetiminde araştırmaları etkileyen farklı örgüt yapıları, kültürleri, gibi değişkenlerle ilişkilendirilebilir. Örgüt yapısının bilgi yönetiminde önemli bir role sahip olması buna neden olabilir, çünkü farklı birim ve gruplar arasındaki iş birliği üst düzeyde kurulmuş bir yapı gerekmektedir (Valaei ve Aziz, 2012). Bunun yanı sıra kadın ve erkek yöneticilerin beraber uyumlu çalışmasını sağlayacak yönetim anlayışı ve örgüt yapısının önemli olduğu da dikkate alınmalıdır.

Spor yöneticilerinin yönetim kapasite algılarına yönelik görüşlerinde en yüksek ortalama katılıyorum düzeyi müşteri ilişkileri yönetimi, en düşük ortalama katılıyorum düzeyi ile insan kaynakları yönetimi ve finansal yönetim boyutlarıdır. Spor yöneticileri diğer boyutlarda ve toplam ölçekte katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

KAYNAKÇA

- Argon, T. ve Demirel, S. (2015). Okul yöneticilerinin bilgi yönetimi ve insan kaynaklarını yönetimi yeterlikleri. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(3), 201-246.
- Atalan, B. D. (2017). *Öğretim elemanlarının mobbing'e maruz kalma düzeylerinin iş doyumuyla ilişkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Fırat Üniversitesi.
- Çetin, A. ve Karaçam, A. (2021). Spor tesislerinin yönetim kapasitesini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 20-30.
- Danacı, E. (2015). *Spor yöneticilerinin liderlik ve duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi: İstanbul ili örnekleme*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Demirtaş, Ö. (2021). *Kampüs rekreasyonu: örnek model çalışması*. Akademisyen Kitapevi.
- Devecioğlu, S., Çoban, B., ve Karakaya, Y. E. (2011). Spor kulüplerinin yönetim modellerinin değerlendirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2011(31), 51-67.
- Doğar, Y. (1997). *Türkiye'de spor yönetimi*. Öz Akdeniz Ofset.
- Duğan, Ö. (2006). *Spor yöneticilerinin etik kod analizi: ölçek geliştirme çalışması*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Celal Bayar Üniversitesi.
- Erdoğan, İ. (1998). *Araştırma dizaynı ve istatistik yöntemleri*. Emel Matbaası.
- Genç, N. (2004). *Yönetim ve organizasyon*. Seçkin Yayıncılık.
- Gökçeoğlu, H. (2006). *Antalya ilinde bulunan spor yöneticilerinin toplam kalite yönetimine bakış açılarına ilişkin bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Akdeniz Üniversitesi.
- İmamoğlu, A. F. (1992). Fonksiyonel açıdan spor yönetiminin anlamı ve önemi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 22-33.
- Katırcı H. (2012). Spor tesis işletmesi kavramı. Katırcı H. (Ed.), *spor tesis işletmesi ve saha malzeme bilgisi* içinde, (1. Baskı). Eskişehir, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2474 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1445
- Keskin, M. T. (2012). *Aday spor yöneticisi adaylarının eleştirel düşünme eğilimlerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray Üniversitesi

- Lin, N. (1976). *Foundations of social research*. McGraw-Hill Companies.
- Masteralexis, J., Masteralexis, L., & Snyder, K. (2013). Enough is enough: the case for federal regulation of sport agents. *Jeffrey S. Moorad Sports LJ*, 20(1), 69-105.
- Sherman, J. S. (2009). *The correlation between critical thinking, emotional intelligenge, and conflict management modes of financial services managers*. [Unpublished doctoral dissertation]. University of Phoenix.
- Türkmen, H. (2009). *İlköğretim Okul Müdürlerinin İnsan Kaynaklarını Yönetme Yeterlilikleri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Yeditepe Üniversitesi
- Tokay Argan, M., Argan, M., ve Kurulgan, M. (2008). Kitaplara ilişkin biçimsel özelliklerin okuyucu tutumları üzerine etkisi. *Bilgi Dünyası*, 9(1), 179-206.
- Valaei, N. ve Aziz, K. (2012). Awareness: a study of knowledge management adoption amongst Iranian SMEs. *Journal of Organizational Knowledge Management*, (2012), 1-14. <https://doi.org/10.5171/2012.465399>.