



Ülkemizde Kurumsal Kültür Açısından Spor Yönetiminin İncelenmesi

Ersin Çabucak

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Yöneticisi

ersincabucak@gmail.com, ORCID:0000-0001-9254-2650

Özet

Bu çalışmanın amacı, ülkemizde kurumsal kültür açısından spor yönetiminin incelenmesidir. Bir kurumun var olabilmesi yönetimin var olmasını gerektirir. Bir kurumda çalışmak, ona üye olmak, ilgilenmek demek yönetsel bir çevrede çalışmak demektir. Kurum, yönetimin var olduğu ve faaliyetini sürdürdüğü bir yapı, yönetim ise bu yapı içindeki bir işlemdir. Yönetim, organizasyon kaynaklarının etkin ve yeterli biçimde planlanması, örgütlenmesi, yöneilmesi, koordine edilmesi ve denetlenmesi yoluyla organizasyon amaçlarına erişilmesidir. Kurumsal kültür açısından iyi bir spor yönetiminin amacı, az insan, az para, az malzeme, az zaman ve az yer kullanarak daha çok verim elde etmek ve aktiviteyle performans ortaya koymaktır. Bir başka deyimle kaynak israfına yer vermeden, elimizdeki olanakları en iyi biçimde kullanarak, işlerin daha basit, daha ucuz ve daha iyi yapılmasını sağlamaktır. Yönetim sürecinin çeşitli alanlar için geçerli olan planlama, teşkilatlandırma, yürütme, koordinasyon ve kontrol gibi çeşitli safhaları ile bunlara ilişkin ilke ve yöntemler, sportif faaliyetler ve spor organizasyonları için olmazsa olmaz ön koşullardır. Bu yaklaşım içinde spor yönetimi; genel yönetimin ilke, yönetim ve kurallarının spor alanına uygulanması olarak kabul edilmektedir. Temel amacı da, spor faaliyetlerinin akılcı ve bilimsel bir biçimde yürütülmesinin yollarını araştırmak, bulmak ve bunları genel ilkelere dönüştürmektir. Kurumsal kültür açısından spor yönetimi, spor alanına ilişkin politika, karar ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerle ilgilenmektedir. Buna göre, beden eğitimi ve spor faaliyet programlarının geliştirilmesi ile birlikte, personelin sağlanması, denetimi ve spor tesislerinin yönetimi gibi konuları kapsamaktadır.

Anahtar Sözcükler: Kurumsal Kültür, Spor, Spor Yönetimi

Examination of Sports Management in Terms of Corporate Culture in Our Country

Abstract

The aim of this study is to examine sports management in terms of corporate culture in our country. In order for an institution to exist, management must exist. Working in an institution, being a member of it, being interested in it means working in a managerial environment. An institution is a structure in which management exists and continues its activities, and management is a function within this structure. Management is the achievement of organizational goals through effective and adequate planning, organization, orientation, coordination and supervision of organizational resources. The purpose of a good sports management in terms of corporate culture is to achieve more efficiency by using few people, little money, little materials, little time and little space, and to demonstrate performance with activity. In other words, it is to ensure that things are made simpler, cheaper and better by using the opportunities we have in the best possible way, without wasting resources. The various stages of the management process, such as planning, organization, execution, coordination and control, which apply to various areas, as well as the principles and methods related to them, are indispensable prerequisites for sports activities and sports organizations. Within this approach, sports management is considered as the application of the principles, management and rules of general management to the field of sports. Its main purpose is to research, find ways to conduct sports activities in a rational and scientific manner and convert them into general principles. From the point of view of corporate culture, sports management deals with activities aimed at realizing policies, decisions and goals related to the field of sports. Accordingly, along with the development of physical education and sports activity programs, it covers issues such as the provision of personnel, supervision and management of sports facilities.

Key Words: Corporate Culture, Sports, Sports Management

Giriş

20. yüzyılın en belirgin özelliklerinden biri, örgütler çağı olmasıdır. Özellikle Sanayi Devrimi sonrasında işletmelerin ortaya çıkması, toplumları birer organizasyonlar topluluğuna dönüştürmüştür (Yıldırım 2000).

İnsanlar tarafından oluşturulmuş olan bu organizasyonların her birinin kendisine ait yapı, süreç, sistem ve özellikleri bulunmaktadır. Yine her örgütün kendisine ait yaşam felsefesi, anlatılan efsaneleri, öyküleri, iş görme usulleri ve daha birçok özel yönü bulunmaktadır (Altay ve ark 2005).

Örgütler farklı kültür mozağine sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu bireyler, görevsel ve mesleksi norm ve ölçütlerle bir araya gelmiş, bir arada bir grup oluşturmanın doğal bir sonucu olarak diğer örgütlerden farklı ama kendi içlerinde nispeten ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmuşlardır (Altay ve ark 2005).

Görevsel ve mesleksi norm ve ölçütlerle bir araya gelmiş kişilerden oluşan bu sistem, kurum içinde değişik inanç, değer, tutum, düşünce şekli ve ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım eder ve bu da “kurum kültürü” olarak bilinir (Eren 2000).

Kurum kültürü kurum üyeleri tarafından yaşandığı için onların davranışlarını, düşüncelerini etkiler. Bu etki zaman ile kurumsal norm ve yapılardan birey tabanlı norm ve yapılara evrilebilmektedir (Şimşek 2005).

Kurum kültürünün kurumsal süreç ve davranışlar üzerindeki etkileri, spor hizmeti veren ve bu konuda yeterliliğini ortaya koymuş olan kurumlarda kurum kültürünün araştırılmasının önemini ortaya koymaktadır (Eren 2000).

Spor hizmeti veren örgütlere kültürel yönden yaklaşıp, bu konuda çalışmalar yapılması, onların özerklik, hoşgörü, özgürlük gibi kavramları öne çıkaran esnek yapı özelliklerine de uygun düşmektedir (Aytaç 2004).

Tamamıyla insan unsuru ile ilgili olan kurum kültürü, spor işletmelerinde daha da önem arz eder. Çünkü spor hizmetlerinin özelliklerinden kaynaklanan olumsuzlukları ortadan kaldırmanın en önemli yolu, kurum kültürü oluşturmaktan geçmektedir (Serarslan 2006).

Sporun bugüne kadar kaydettiği aşamalar ve günümüz toplumlarında kazandığı büyük değer, her şeyden önce kurum kültürü açısından bu alandaki yönetimi önemli kılmaktadır (Eren 2000).

Ancak, spor yönetiminin hedeflerine ulaşabilmesinin başka bir deyişle, sporda öngörülen amaçların gerçekleştirilebilmesinin büyük ölçüde yönetim biliminin kural, ilke ve yöntemlerinin uygulanmasına bağlı olduğu söylenebilir (İmamoğlu 1992).

Zaman ilerledikçe bilim ve teknolojinin gelişmesi karşısında spor yönetimi alanında ortaya çıkan gereksinimlerin karşılanabilmesi, spor örgütlerinin insan merkezli, demokratik, katılımcı, dinamik, gelişime açık, verimliliği önemseyen, hizmetlerde ve yönetimde kaliteyi temel alan bir spor yönetim yaklaşımının benimsenmesini zorunlu hale getirmiştir (Bilir 2005).

Örgütün Kavramsal Çerçevesi

Bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insan kümeleri diyebileceğimiz örgüt, kavram olarak gerçekte iki değişik anlamda kullanılmaktadır.

1. Birincisi; bir yapı, iskelet, norm ve önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüttür.

2. İkincisi ise, bu yapının oluşturulması sürecini, bir faaliyetler dizini ve örgütlenme faaliyetlerini ifade eden örgüttür (Yıldırım 2000).

Bu bağlamda örgütleri, toplumsal gereksinimlerin bir kısmını karşılamak üzere, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirecek görev ve rolleri yapmak için güçlerini, eylemlerini eş güdümlenen iş görenlerden oluşan toplumsal açık bir sistem olarak tanımlamak mümkündür (Başaran 1982).

Bunun yanı sıra örgütü insanlardan, teknolojilerden ve insanların birbirine ya da işlerine karşı ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşan bir bileşim (Balcı 2000) şeklinde tanımlamak da mümkündür (Öztekin 2002).

Her örgüt, tıpkı insan gibi bir bütündür; diğer örgütlerle genelde aynı fakat özde ayrı özelliklere sahiptir. Bu bütünlük içinde her örgüt, alt parçaları ile bir sistem oluşturur. Kurum birden çok insandan oluştuğu için toplumsal; dış çevre ile etkileştiği içinde açık bir sistemdir (Başaran 1982).

Kültürün Kavramsal Çerçevesi

Kültür, bir toplumun üyeleri arasında paylaşılan, aktarılan ve bir değişim süreci içinde bulunan öğrenilmiş davranış kalıplarıyla bu kalıpların (inanç, değer, tavır ve maddi unsurları kapsayan) çıktılarının oluşturduğu bir yaşam biçimidir (Akın 2001).

Kültür birçok sosyal bilimin öz kavramıdır. Antropologlar tarafından yüzyılı aşkın süredir yoğun şekilde ele alınan kültür kavramı üzerinde çok düşünülmüş ve tartışılmıştır (Öztekin 2002).

Kültür antropolojik kökenli bir kavramdır. Antropolojik kökenli bu kavram kurumsal alanda oldukça popüler olmuş ve kurumsal kültür çalışmaları güncel araştırma konusu haline gelmiştir (Ölçüm Çetin 2004).

Bir tanım içine sığdırılmayacak kadar geniş anlamlar taşıyan kültür kavramı (Şişman 1994), en geniş anlamda bir toplumun tüm yaşam biçimini, örf, töre, adet, gelenek ve göreneklerini kapsayan bir kavramdır (Köse ve ark 2001).

Yaşamsal süreç içerisinde ve bu durumda insanların birbirleriyle ilişkilerini düzenlerken ortaya koymuş oldukları her türlü kural, fikir ve duygular topluluğu da kültür olgusunu meydana getirmektedir (Öztekin 2002).

Kültürün temelinde yatan esas husus ise insanların bu nesnelere, kurallarla, fikirler ve duygularla olan ilişkileridir. Bu ilişkilerin özellikleri çerçevesinde kültür o toplumun mensuplarının çoğunluğunda, ortak olan ve onu diğer toplumlardan farklı kılan bir yaşama tarzı sağlar (Konuk 2006).

Genel olarak birçok tanımdan ortak biçimde çıkarılabilecek tanıma göre kültür, insanların dünyaya bakış açısını, olayları ve bireyleri algılama biçimlerini belirlemektedir (Öztekin 2002).

Aynı topluluğa ait bireylerce paylaşılan, bir nesilden diğerine geçen tutum, davranış, değerlendirme, inanç ve yaşam biçimlerini yorumlamayı sağlayan bir olgu olarak tanımlanabilir (Yaman 2009).

Kurum Kültürüne Genel Bakış

Kurum kültürü kavramı yaklaşık otuz yıl önce yönetim literatüründe yer almaya başlamış ve günümüzde oldukça popüler olan ve üzerinde çok fazla araştırma yapılan bir kavram haline gelmiştir (Öztekin 2002).

Bu ilginin nedenleri arasında kavramın hem sosyolojik, hem antropolojik hem de psikolojik boyutlarının olması; diğer bir deyişle çok yönlü ve karmaşık bir ilişkiler bütünü olması sayılabilir (Kabakcı 2007).

Ülkemizde Kurumsal Kültür Açısından Spor Yönetiminin İncelenmesi

Kurum kültürü, örgütlerin ve kurumsal düzeydeki yapı ve fonksiyonların kendi amaç ve faaliyet yapısından kaynaklanan özellikleri ile toplumsal değerlerin bir bileşimidir (Ölçüm Çetin 2004).

Kurum kültürü, kurumsal düzeyli söz konusu davranışın bir inceleme alanı, kurumsal davranış da insanların kurum içinde hareket ve tutumlarının sistematik olarak incelenmesidir (Çelikten ve ark 2008).

Bir örgütte neyin iyi, doğru, güzel olduğunu; neyin kötü, yanlış, çirkin olduğunu kurum kültürü gösterir. Kurum kültürü örgütü kimliğine kavuşturur; çalışanların birçok toplumsal ve duygusal gereksinmelerini doyurur (Ölçüm Çetin 2004).

Kurum kültürü, değer ve normlara uygun çalışan davranışlarını destekler, uygun olmayanları engeller. Böylece çalışanların davranışları, kültürel yapıya uygun olarak yönlendirilir (Özkan 2010).

Frontiera (2008)'in aktardığına göre, Schein (1992) kurum kültürünü, kültürün hem düşünsel hem de maddesel bileşenlerini bütünleştirirken aynı zamanda farklılık unsurlarına yer verecek kadar genel bir tanım yapmaktadır.

Bu farklılık unsurlarını belirli bir grubun içsel bütünleşme ve dışsal uyum sonuçlarını çözümlerken keşfettiği ve öğrendiği; geçerli kabul edilecek, dolayısıyla yeni üyelere sorunlara ilişkin doğru bir algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak öğretilecek kadar etkin, ortak temel varsayımlar bütünüdür (Ölçüm Çetin 2004).

Günümüzde kurum kültürü, kuruluşların rekabet avantajı kullanmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Söz konusu rekabete dayalı yol ve yöntemler örgütler için vazgeçilmezdir (Ölçüm Çetin 2004).

Bu nedenle kurum kültürü kuruluşun amaçları, stratejileri ve politikalarının oluşturulmasına önemli bir etkiye sahip olduğu gibi yöneticilere seçilen stratejinin yürütülmesini kolaylaştıran ya da zorlaştıran bir araçtır (Bahçe 2007).

Kurum kültürünün işletmeleri başarıya ulaştırması için öncelikle kurum planlarının, programlarının ve stratejilerinin kültür ile uyumunun sağlanmış olması gerekmektedir (Murat ve Açıkgöz 2007).

Kurumsal kültürün tam olarak algılandığı ve yerleştiği durumlarda kişilerin kurum hakkındaki algıları da kuvvetli olmaktadır. Bu algılar tabii ki zamanla değişebilmektedir (Ölçüm Çetin 2004).

Bireyin kendi inanışlarını göstermesinden çok örgütün kültürel inanış ve standartlarını desteklemesi, yerleşik ve güçlü bir kurum kültürünün bulunduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır (Yılmaz 2009).

Kurum kültürünün “Bir şirketin benimsediği hakim değerler”, “Şirketin çalışanlarına ve müşterilerine dönük politikalarına rehberlik eden felsefe”, “Bir örgütün üyelerinin paylaştığı temel varsayımlar ve değerler”, şeklindeki farklı tanımları kültürün belirli yönlerine vurgu yapmaktadır (Ölçüm Çetin 2004).

Bu tanımların ortak yönleri göz önüne alındığında kurum kültürü bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemi şeklinde tanımlanabilir (Tunçel 2009).

Kurum Kültürü Açısından Spor Yönetimi

Spor toplumsal boyutlarıyla ele alınıp incelenirken çağımızda karşımıza çıkan en önemli boyutu kurumsal boyutudur. Büyük kitlelerin ilgi odağı olması, ekonomi, sağlık, kültür, eğitim ve teknolojiyle olan yakın ilişkisi nedeniyle spor günümüzde hem ulusal hem de uluslararası örgütler arasında yer almaktadır (Fişek 1980).

Toplumlardaki sürekli gelişen ve değişen gereksinimler sonucunda farklı alanlardaki hizmetlerin organize edilmesi için yeni örgütler oluşturulmuştur. Spor örgütleri de bunlardan biridir (Bilir 2005).

Ülkemizin resmi spor örgütü GSGM (Gençlik Spor Genel Müdürlüğü) dür. Tüm ülkenin spor faaliyetleri, spor tesisleri ve bazı spor eğitim çalışmaları bu kurum tarafından planlanmakta ve yürütülmektedir (Türkmen 2005).

Spor kulüpleri, Ulusal ve Uluslararası Federasyonlar ile Olimpiyat Komitesi de spor örgütlerinin ilk akla gelen örnekleridir. Bu yapılar geniş kapsamlı konseptler içerisinde değerlendirilmektedir (Aytaç 2004).

Ülkemizde Kurumsal Kültür Açısından Spor Yönetiminin İncelenmesi

Ayrıca ülkemizdeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarının da spor örgütlerinden sayılması yadsınamaz. Bu yapılanmalar da yüksek öğrenim düzeyinde birtakım teşkilatlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Ölçüm Çetin 2004).

Bilim ve teknolojinin gelişmesi karşısında spor yönetimi alanında ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanabilmesi, spor örgütlerinin insan merkezli, demokratik, katılımcı, dinamik, gelişime açık, verimliliği önemseyen, hizmetlerde ve yönetimde kaliteyi temel alan bir spor yönetim yaklaşımının benimsenmesini zorunlu hale getirmiştir (Bilir 2005).

Kurum kültürü konusu, son on beş yılda spor yönetimi araştırmalarının önemli bir bölümünü oluşturmuştur. Bu tür araştırmalar, sporla alakalı farklı popülasyonların sınıflandırılması sırasında kurum kültürünün üzerine yoğunlaşmıştır (Ölçüm Çetin 2004).

Spor yönetimi alanında kurum kültürüne sahip olmanın değerine pek çok akademisyen tarafından dikkat çekilmiştir (Scott 1997, Colyer 2000, Smart ve Wolfe 2000, Amis ve Slack 2002, Smith ve Shilbury 2004, MacIntosh ve Doherty 2005, Shilbury ve Moore 2006, Choi ve ark 2010, Worley 2010).

Bu araştırmacılar yaptıkları çalışmalarda; üniversitelerin rekreasyon bölümleri, üniversitelerin spor bölümleri, fitness işletmeleri ile bölgesel, devlete ait ve ulusal spor örgütlerinde kurum kültürünün çeşitli ölçüm araçları kullanılarak incelenmiştir.

Sonuç

Kurum kültürü açısından spor yönetimi, spor teşkilatları ve organizasyonlarının diğerlerinden oldukça farklı bir yapı ve işleyişe sahip olmasından doğmuştur. Bilindiği gibi spor, çağımızda, fert ve toplumlar için, milli ve milletlerarası alanlarda çok değişik ve yoğun nitelik ve fonksiyonlara sahip bir olgudur.

Kurum kültürü açısından spor yönetimi, sporun özelliklerini dikkate alarak, sporla ilgili kurum ve kuruluşların etkili ve verimli bir biçimde yönetilebilmesi için gerekli bilgileri sağlamak, bu bilgiler ışığında ilke ve yöntemler geliştirerek bunları uygulamaya koymak durumundadır.

Kurum kültürünün kurumsal süreçler, tutumlar ve davranışlar üzerindeki etkileri, spor hizmeti kurumlarında kurum kültürünün araştırılmasının ve incelenmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Spor hizmeti veren örgütlere kültürel yönden yaklaşıp, bu konuda çalışmalar yapılması, onların özerklik, hoşgörü, özgürlük gibi kavramları öne çıkaran esnek yapı özelliklerine de uygun düşmektedir.

Kurum kültürü açısından spor yönetimi konusunda kamu ve özel spor örgütlenmelerindeki sorunlar öteden beri bilinen ve tartışılan konuların başında gelmekte, bu sorunlar beraberinde, Türk sporunun dokusuna uygun bir yönetim modeli arayışını gündeme getirmektedir.

Kurum kültürü açısından spor yönetiminde, sporun içerisinden gelen bireylerin aktif hale getirilerek söz sahibi olmaları, spor yönetiminde merkeziyetçilikten uzaklaşılması, devletin spor yönetimi üzerindeki etkinliğinin azaltılması gibi öneriler önemlidir

Fakat uygulamada mevcut yönetimin katı merkeziyetçi bir yapıya sahip olduğu ve spor yönetiminde sporun içerisinden gelen bireylerin yeterince söz sahibi olmadıkları anlaşılmaktadır. Sporda bugüne kadar kaydedilen aşamalar ve günümüz toplumlarında ulaşılan nokta, sporun yönetimini daha önemli kılmaktadır.

Kurum kültürü açısından spor yönetimi bağlamında toplumsal yaşantıda bu kadar önemli bir yere sahip olan kurum kültürü ve spor yönetimi kavramının yeterince anlaşılammış olması bu konudaki araştırmaların önemini de arttırmaktadır.

Kaynakça

Abakay U. Türkiye'deki Amatör Spor Kulüplerinin Yönetim Yapısı ve Yönetici Problemleri. Konya. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. 2004; 9.

Baskı. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım. 2005; 219-204.

Bilir P, Ay Ü, Çelik Gürbüz T. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Kurum Kültürü. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi. 2003; 1(2): 117-128.

Ülkemizde Kurumsal Kültür Açısından Spor Yönetiminin İncelenmesi

Bursalıoğlu Z . Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış. 12.Baskı. Ankara. Pegem A Yayınları. 2002; 15.

Cankalp M. Sporda Yönetim ve Organizasyon. Geliştirilmiş 2.Baskı. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım. 2005; 3.

Demir H. Türk Spor Teşkilatı (Tarihsel Gelişim, Kapsam ve Bir Araştırma). Konya. Çizgi Kitabevi Yayınları. 2006; 96-97.

Eren E. Kurumsal Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 6. Baskı. İstanbul. Beta Yayınları. 2000; 152-153-150-122-123-146-147-138-130-126-119.

Fişek K. Spor Yönetimi. Ankara. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. 1980; 230.

İmamoğlu AF. Fonksiyonel Açından Spor Yönetiminin Anlam ve Önemi. Gazi üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 1992; 8(1): 22-23-32-33.

Serarslan MZ, Kepoğlu. A. Spor Örgütlerinde Toplam Kalite Yönetimi. İstanbul. Morpa Yayınları. 2006; 62.

Serarslan MZ. Spor Yönetimi ve Örnek Olay Analizi. İstanbul. Morpa Yayınları. 2006; 50.

Şimşek Y. Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Spor Kültürü Arasındaki İlişki. Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. 2005; 3.

Yetim A, Günay M. Yönetim Süreçleri ve Spor Yönetimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 1992; 8(1): 7.

Yıldız SM, Bakır M. Beden eğitimi ve spor yüksekokullarında kurum kültürünün incelenmesi. The 46 th ICHPER-SD Anniversay World Congress. İstanbul, Turkey. 2005; 9-13.