

TÜRKİYE'DE BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN YÖNETİCİLERİN YÖNETİCİLİK VİZYONUNA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tolga SÖZEN¹ Hakan SUNAY¹

Geliş Tarihi: 11.11.2006
Kabul Tarihi: 05.07.2007

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; Türkiye'deki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan yöneticilerin yöneticilik vizyonuna yönelik görüşlerinin olumluluk derecesini saptamaktır

Araştırma; Türkiye'deki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan yöneticilerle sınırlı olup, evreni yaklaşık 350 yöneticiden oluşmaktadır. Çalışma grubu olarak 9 Üniversiteden yaklaşık 72 yönetici çalışma grubu olarak alınmış, ancak 54 yöneticiye ulaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçek; Le Sourd. S.J., ve Grady M.L., tarafından, yöneticilerin 'vizyon geliştirmeye ilişkin görüşlerini' belirlemek amacıyla geliştirilen ve 1998 yılında Ş.Şule Erçetin araştırmasında Türkçeye uyarlayarak kullanılan, 'bireyin kendi ifadelerinin ölçülmesi aracılığıyla, özetlenmesi' görüşü esas alınarak hazırlanmış Likert tipi ölçektir.

Yöneticilerin yöneticilik vizyonuna ilişkin görüşlerinin olumluluk derecesini ölçmek için kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, yöneticilerin demografik bilgilerinden, mezun oldukları üniversite ve bölüm, görev ünvanları ve bölümlerinden, yönetimdeki görevleri ve çalıştıkları alandan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise, her biri okul yöneticilerinin vizyon geliştirmelerine ilişkin olumlu bir görüş içeren 25 maddeden oluşmaktadır. Anketin güvenilirlik katsayısı $\alpha = .88$ olarak bulunmuştur. Araştırmada, istatistik tekniklerden frekans (%) ve tek yönlü varyans analizi, istatistiksel anlamlılık için ise 0.05 anlamlılık düzeyi seçilmiştir.

Sonuçta, Türkiye'de Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan yöneticilerin yöneticilik vizyonuna ilişkin görüşleri, 'olumlu' ve 'çok olumlu' olarak saptanmıştır.

Ayrıca, Yüksekokul yöneticilerinin vizyona ilişkin görüşleri ile görev ünvanları, bölümleri, yönetimdeki görevleri ve çalıştıkları alanlara bağımlı olarak aralarında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Buna göre Yüksekokulda yöneticilik görevi yapan yardımcı doçent, bölüm başkanı ile spor eğitimi almış yüksekokul yöneticilerinin vizyona ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Yönetici, Vizyon

IN THE RESEARCH, FIND OUT OPINIONS TOWARDS VISION OF MANAGER SHIP OF MANAGERS WORKING AT PHYSICAL EDUCATION AND SPORT DEPARTMENTS OF UNIVERSITIES IN TURKEY

ABSTRACT

The aim of this study is to find out positiveness degree of opinions towards vision of manager ship of managers working at physical education and sport departments of universities in Turkey.

Confined to the managers working at physical education and sport departments of universities in Turkey that includes 350 managers. In the study, a group of managers have been selected in nine universities that include 72 managers. However, 54 of them were available.

The scale of attitude used in the study is the 'Likert type scale' which was developed by Le Sourd S.J and Grady ML in order to measure the attitudes of the managers towards improving vision and used by Ş.Şule Erçetin in 1998 in her research as adapted into Turkish. This scale is based on the view of 'abstracting via measuring the individuals' own statements.

The questionnaire used to measure the positiveness degree of opinions of the managers towards vision of managership consists of two parts. The first part includes demographic information about the managers; university and department they graduated, their titles, department, tasks and the fields they work. The second part consists of 25 items each of which includes a positive view

¹ Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

towards developing visions of managers. The factor of reliability of the questionnaire has been found .88 Frequency (%) and one way variance analyze from statistical techniques and significance level of 0.05 for statistical significance have been used in the study.

In conclusion, the attitudes towards vision of managership of managers working at physical education and sport departments of universities in Turkey has been found as 'positive' and 'very positive'.

Furthermore, it is detected that there are significant differences between the opinions of the university managers towards vision depended on their titles, departments, tasks and the fields they work. According to this, it has been found out that assistant professors working as manager at universities, directors of department and university managers having education on sports have more positive opinion towards vision.

Key Words: School of Physical Education and Sport, Manager, Vision

GİRİŞ VE AMAÇ

Yönetimin görevi, insanları, ortak amacı başarabilir duruma getirmek için onların güçlü yanlarını etkili kılmaktır. Sorunlara geçici tedbirler almak ve kısa süreli çözümler sunmak değil, uzun süreli etkili ve kalıcı çözümler üretmek yönetimde başarı için şart olmuştur. Bu oluşumun sağlanabilmesi için ileri görüş sahibi insanların yönetimde görev almaları önemlidir (1).

Stratejik yönetimin amacı organizasyonun gelecekteki performansının artırılması, karlılık ve verimliliğinin yükseltilmesidir. Stratejik yönetim geleceğe yönelik vizyon oluşturulmasını amaçlar. Organizasyonda vizyonun belirlenmesinden sonra, bu vizyona ulaşılabilmesi için misyon belirlenir. Organizasyonda vizyon ve misyonun tüm çalışanlar tarafından benimsenmesi ve ortak değerler olarak kabul edilmesi büyük önem taşımaktadır (2).

Vizyon, günlük yaşamda, politika, sanat, ekonomi, yönetim vb. alanlarında başkalarından farklı olduklarını söyleyen kişilerin, kendilerinde var olduğunu iddia ettikleri, aynı zamanda onları takdir eden, benimseyen, izleyen ve yüceltenlerin de farklı olduklarını söyleyen bu kişilerde var olduğunu düşündükleri en önemli niteliktir (3).

Bu araştırmanın amacı; Türkiye'deki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan yöneticilerin yöneticilik vizyonuna yönelik görüşlerinin saptanmasıdır.

Alt amaçlar ise;

- 1) Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan yöneticilerin yöneticilik vizyonlarına yönelik görüşlerinin olumluluk derecesinin,
- 2) Yöneticilerin yöneticilik vizyonuna yönelik görüşleri ile kişisel bilgilerinin arasındaki ilişkinin,
- 3) Yöneticilerin yönetimdeki görevleri, görev ünvanları, bölümleri ve çalıştıkları alanlar göz önünde bulundurularak aralarındaki anlamlı farklılıkların saptanması amaçlanmıştır.

MATERYAL VE YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye'deki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan yaklaşık 350 yönetici oluşturmaktadır. Ankara Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Niğde Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fırat Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesine bağlı Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokul yöneticileri araştırmada çalışma grubu olarak seçilmiştir. Araştırma kapsamına alınan yöneticiler, Yüksekokul müdürleri, müdür yardımcıları, bölüm başkanları, bölüm başkan yardımcıları, anabilim dalı başkanları, yüksekokul yönetim kurulu üyeleri ile yüksekokul kurul üyeleri olmak üzere yaklaşık 72 yöneticiden oluşmaktadır. Bunlardan çalışma grubu olarak 54 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu yöneticisine ulaşılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan tutum ölçeği Le Sourd. S.J., ve Grady M.L., tarafından, "yöneticilerin vizyon geliştirmeye ilişkin tutumlarını" ölçmek amacıyla geliştirilen ve 1998 yılında Ş.Şule Erçetin'in (4) Türkçeye uyarlayarak kullandığı, 'bireyin kendi ifadelerinin ölçülmesi aracılığıyla, özetlenmesi' görüşü esas alınarak hazırlanmış 'Likert tipi' tutum ölçeğidir. Test iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm, Yöneticilerin demografik bilgilerinden, mezun oldukları üniversite ve bölüm, görev ünvanları, bölümleri, yönetimdeki görevleri ve çalıştıkları alandan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise, her biri okul yöneticilerinin vizyon geliştirmelerine ilişkin olumlu bir görüş içeren 25 maddeden oluşmaktadır. 25 maddenin vizyonu oluşturan boyutlara dağılımı şöyledir:

- Kişisel inanç ve güdüleme (1.2.3. madde)
- Kişisel amaçlara ulaşma kararlılığı ve inançlar (4.5.6.7.8. madde)
- Paylaşılan okul kültürü (9.10.11.12.13.14. madde)
- Yaratıcılık eğilimi (15.16.17.18.19.20. madde)
- Daha iyi bir gelecek (21.22.23.24.25. madde)

SÖZEN, T., SUNAY, H., “Türkiye’de Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Çalışan Yöneticilerin Yöneticilik Vizyonuna İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma”

Testin güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Testin güvenilirlik katsayısı, Cronbach's Alpha; .88'dir. Yöneticilerin yöneticilik vizyonuna ilişkin tutumlarının olumluluk derecesinin belirlenmesi amaçlandığından, belirlenen genişlik içindeki görüşlerine ilişkin puanlar (125 ve 104) arası 'çok olumlu', (105 ve 84) arası 'olumlu', (85 ve 65) arası 'kararsız', (65 ve 45) arası 'olumsuz', (45 ve 25) arası 'çok olumsuz' olmak üzere beş derecede yorumlanmıştır.

İstatistiksel Analiz

Elde edilen verilerin analizi SPSS paket programı ile değerlendirmeye alınmıştır. Anketin güvenilirliğinin hesaplanmasında Reliability Statistics yöntemi kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesi sırasında ilk olarak kişisel bilgiler bölümündeki değişkenlerin frekansları alınarak ankete katılanların sayısı ve yüzde (%) dağılımları bulunarak tanımlayıcı istatistikler yapılmıştır. Daha sonra yöneticilerin vizyon geliştirmeye ilişkin tutumlarını saptamak amacıyla sorulara verilen yanıtların aritmetik ortalamaları (x) ve standart sapma değerleri bulunmuştur. Ayrıca yöneticilerin kişisel bilgileri, (görev ünvanları, yönetimdeki görevleri, çalıştıkları alanlar ve bölümleri) yöneticilik vizyonuna ilişkin tutumlarıyla ilişkilendirilmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada farklılıkların ortaya konulmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way-ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasındaki anlamlı farklılıkların saptanması için 'Post-Hoc' yöntem olarak 'Tukey' kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık için ise 0.05 anlamlılık düzeyi seçilmiştir.

BULGULAR

Kişisel Bilgilere ilişkin Bulgular:

Tablo 1. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Yöneticilerin Görev Ünvanına Göre Sayıları ve Yüzde Oranları

Görev Ünvanına Göre Dağılım	Sayı (n)	Yüzde (%)
Profesör	5	9,3
Doçent	12	22,2
Yardımcı Doçent	19	35,2
Öğretim Görevlisi	10	18,5
Diğer (Araştırma Görevlisi)	8	14,8
Toplam	54	100

Tablo 2. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Yöneticilerin Bölümlere Göre Sayıları ve Yüzde Oranları

Bölümlere Göre Dağılım	Sayı (n)	Yüzde (%)
Antrenörlük Eğitimi	13	24,1
Beden Eğitimi Öğretmenliği	20	37
Spor Yöneticiliği	12	22,2
Spor Bilimleri	3	5,6
Rekreasyon	1	1,9
Diğer (Araştırma Görevlisi)	5	9,3
Toplam	54	100

Tablo 3. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Yöneticilerin Yönetimdeki Görevlerine Göre Sayıları ve Yüzde Oranları

Yönetimdeki Görevlere Göre Dağılım	Sayı (n)	Yüzde (%)
Müdür	5	9,3
Müdür Yardımcısı	11	20,4
Bölüm Başkanı	9	16,7
Bölüm Başkan Yardımcısı	10	18,5
Anabilim Dalı Başkanı	3	5,6
Yüksekokul Yönetim Kurulu Üyesi	10	18,5
Yüksekokul Kurulu Üyesi	4	7,4
Diğer	2	3,7
Toplam	54	100

Tablo 4. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Yöneticilerin Çalıştıkları Alanlara Göre Sayıları ve Yüzde Oranları

Çalışılan Alana Göre Dağılım	Sayı (n)	Yüzde (%)
Spor Yönetim Bilimleri	14	25,9
Spor Sağlık Bilimleri	3	5,6
Hareket ve Antrenman Bilimleri	15	27,8
Sporda Psiko - Sosyal Alanlar	5	9,3
Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi	15	27,8
Diğer	2	3,7
Toplam	54	100

Tablo 5. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki Yöneticilerin Vizyon Geliştirmeye İlişkin Görüş Puanlarının Frekans Dağılımları ve Yüzde Oranları

Görüşlere ilişkin Puanlar	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullu Yöneticileri	
	Sayı (n)	Yüzde (%)
25 ve 44 Çok Olumsuz	0	0
45 ve 64 Olumsuz	0	0
65 ve 84 Kararsız	9	16,66
85 ve 104 Olumlu	20	37,04
105 ve 125 Çok Olumlu	25	46,30
Toplam	54	100

Tablo 5'de görüldüğü gibi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu yöneticilerinin vizyon geliştirmeye ilişkin 'çok olumsuz' ve 'olumsuz' tutum aralığına rastlayan görüş puanı gözlenmemiştir. Yöneticilerin yaklaşık % 84'nün vizyon geliştirmeye ilişkin görüşleri 'çok olumlu' ve 'olumlu' dur. Yöneticilerin % 16'nın da kararsız kaldığı anlaşılmaktadır.

Yöneticilerin yönetimdeki görevleri ile yöneticilik vizyonuna yönelik görüşleri arasındaki farklılıklar:

Tablo 6. Yöneticilerin 'Yöneticilerin her fırsatta örgütün amaçlarını açıkça ve etkin bir biçim de ifade etmelidir.' ifadesine yönelik görüşlerinin karşılaştırılması

	KT	SD	KO	F	P
Gruplar arası	11,230	7	1,604	3,129	,009
Grup içi	23,072	45	,513		
Toplam	34,302	52			

Yönetimdeki görevi yüksekokul yönetim kurulu üyesi olanlar ile bölüm başkanı olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık bölüm başkanları lehine sonuçlanmıştır.

Tablo 7. Yöneticilerin 'Başarılı bir örgütün birimleri açık anlaşılabilir ve herkesçe paylaşılan bir felsefeye sahiptir' ifadesine yönelik görüşlerinin karşılaştırılması

	KT	SS	KO	F	P
Gruplar arası	12,383	7	1,769	2,621	,023
Grup içi	30,372	45	,675		
Toplam	42,755	52			

Yönetimdeki görevi yüksekokul yönetim kurulu üyesi olanlar ile bölüm başkanı olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık bölüm başkanları lehine sonuçlanmıştır.

Tablo 8. Yöneticilerin 'Başarı için neyin önemli olduğunun herkese anlatıldığı örgütlerde amaçlar gerçekleşir' ifadesine yönelik görüşlerinin karşılaştırılması

	KT	SS	KO	F	P
Gruplar arası	8,980	7	1,283	2,656	,022
Grup içi	21,251	44	,483		
Toplam	30,231	51			

SÖZEN, T., SUNAY, H., “Türkiye’de Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Çalışan Yöneticilerin Yöneticilik Vizyonuna İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma”

Yönetimdeki görevi müdür olanlar ile bölüm başkanı olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık bölüm başkanları lehine sonuçlanmıştır. Ayrıca müdürler ile bölüm başka yardımcıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık bölüm başkan yardımcıları lehine sonuçlanmıştır.

Yöneticilerin görev ünvanları ile yöneticilik vizyonuna yönelik görüşleri arasındaki farklılıklar:

Tablo 9. Yöneticilerin ‘Başarı için neyin önemli olduğunun herkese anlatıldığı örgütlerde amaçlar gerçekleşir’ ifadesine yönelik görüşlerinin karşılaştırılması

		KT	SS	KO	F	P
	Gruplar arası	6,522	4	1,630	3,232	,020
	Grup içi	23,709	47	,504		
	Toplam	30,231	51			

Görev ünvanları profesör olanlar ve yardımcı doçent olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık yardımcı doçentler lehine sonuçlanmıştır.

Tablo 10. Yöneticilerin ‘İyi bir yöneticiden yaratıcı davranışlar beklenir’ ifadesine yönelik görüşlerinin karşılaştırılması

		KT	SS	KO	F	P
	Gruplar arası	7,512	4	1,878	2,727	,040
	Grup içi	33,747	49	,689		
	Toplam	41,259	53			

Görev ünvanı profesör olanlar ile yardımcı doçent olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık yardımcı doçentler lehine sonuçlanmıştır.

Tablo 11. Yöneticilerin ‘Yöneticilerin örgütte yaratıcı geliştirici ve yenilikçi bir ortam yaratması beklenir’ ifadesine yönelik görüşlerinin karşılaştırılması

		KT	SS	KO	F	P
	Gruplar arası	8,977	4	2,244	3,324	,018
	Grup içi	31,062	46	,675		
	Toplam	40,039	50			

Görev ünvanı doçent olanlar ve yardımcı doçent olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık yardımcı doçentler lehine sonuçlanmıştır.

Tablo 12. Yöneticilerin ‘Yöneticiler örgütlerine ilişkin daha iyi bir gelecekle ilgili vizyona sahip olmalıdır’ ifadesine yönelik görüşlerinin karşılaştırılması

		KT	SS	KO	F	P
	Gruplar arası	7,566	4	1,891	3,477	,015
	Grup içi	25,022	46	,544		
	Toplam	32,588	50			

Görev ünvanı yardımcı doçent olanlar ve doçent olanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık yardımcı doçentler lehine sonuçlanmıştır.

Yöneticilerin çalıştığı alanlar ile yöneticilik vizyonuna yönelik görüşleri arasındaki farklılıklar:

Tablo13. Yöneticilerin ‘İyi bir yönetici personelinde yeni düşünceler üretme isteği yaratır’ ifadesine yönelik görüşlerinin karşılaştırılması

		KT	SS	KO	F	P
	Gruplar arası	11,540	5	2,308	3,121	,016
	Grup içi	34,762	47	,740		
	Toplam	46,302	52			

Yöneticilerin çalıştığı alanlar spor yönetim bilimleri, spor sağlık bilimleri, hareket ve antrenman bilimleri, sporda psiko-sosyal alanlar ve beden eğitimi öğretimi olanlar ile diğer alanlarda çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılık diğer alanlarda çalışanlar lehine sonuçlanmıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Vizyon geliştirmek için cevap aranması gereken önemli sorular şunlardır (5): Yeni dünyada yaratılacak değerın kaynağı ne olacaktır?; Yeni dünyada yer alacak aktörler kimler olacaktır? (örneğin, menfaat kârlar?); Mevcut oyunculardan ziyade neden yeniler daha iyi durumda olacaklardır?; Ne tür kazanç sağlayacaklardır? (Örneğin, mali olarak, sosyal olarak, vb.); Hangi yeni ilişkilerin kurulması gerekecektir?; Yaratılacak ilişkinin doğası ne olacaktır?

Politika, sanat, ekonomi, yönetim vb. alanlarda başkalarından farklı olduklarını söyleyen kişilerin, kendilerinde var olduğunu iddia ettikleri, onları takdir eden, benimseyen, izleyen ve yüceltenlerin de onlarda var olduğunu düşündükleri nitelik vizyondur. Vizyon, liderleri birbirlerinden ve iyi yöneticilerden ayıran özellikler bütünü olarak tanımlanabilir (4,6). Türkiye'de, öngörülen eğitim reformlarının uygulanması ve gerçekleştirilmesinde başlangıç noktası okullar, başarı ögesi olarak da vizyon geliştirmiş lider okul yöneticileri görülebilir. Reformların başarıya ulaşmasında ise vizyon geliştirmiş lider okul yöneticilerinin okul personelinin inanç ve bağlılığını etkileyen olayları, konuları ve durumları oluşturacak amaçlar geliştirmesi ve bunları paylaşılabilir kılması ön koşul olarak görülmektedir. Bu anlamda, okul yöneticilerinin lider olarak vizyon geliştirme eğiliminde ve eyleminde olmaları gerektiği söylenebilir.

Yöneticilerin örgüt içinde vizyona sahip liderler olarak görünmeleri bunu bütün diğer çalışanlarla paylaşmaları ve bütün örgüte amaçları konusunda geniş bilgi vermeleri gerekmektedir. Tüm amaçlara ulaşmak için ise örgüt olarak hareket ederek çalışmaların verimliliği arttırılmaya çalışılmalıdır. Ünvanları, görevleri ve çalıştıkları alanlar ne olursa olsun amaçlara ilişkin uygun ortamı çalışanlara hazırlamaları gerekmektedir.

Uygun yönetsel ortamlarda gereken iç ve dış desteğin sağlanması koşulu ile bu okulların yöneticilerinin vizyon geliştirecek liderlik özelliklerini açığa çıkarmaları ve geliştirmeleri beklenir. Yöneticilerin bu ortamlarda gerekli eğitimi almış kişiler ile birlikte çok çalışma, sabır, kararlılık, fedakârlık, planlı ve sistematik hareket etme gibi değerlerin yardımıyla örgütü başarıya ulaştırması beklenir (7).

Vizyonu oluşturan boyutlardan olan 'paylaşılan okul kültürüne', yönetimdeki görevleri; bölüm başkanı ve bölüm başkan yardımcısı olanların daha olumlu tutum sergiledikleri saptanmıştır. Bu yöneticilerin örgütlerinin amaçlarını açıkça ve etkin bir şekilde ifade ettiklerini ve paylaştıklarını, başarı için neyin önemli olduğunu herkese anlattıklarını ve herkesçe paylaşılan bir felsefeye sahip olduklarını ortaya çıkarmaktadır.

Vizyonu oluşturan boyutlardan olan 'yaratıcılık eğilimine' görev ünvanları; yardımcı doçent olanların daha olumlu tutum sergiledikleri saptanmıştır. Bu yöneticilerin örgütlerinde yaratıcı, geliştirici ve yenilikçi bir ortam yaratmaya çalıştıkları ve yaratıcı davranışlar sergiledikleri ortaya çıkmaktadır. Ayrıca görev ünvanı yardımcı doçent olanların vizyonu oluşturan 'paylaşılan okul kültürü' ve 'daha iyi bir gelecek' boyutlarına da olumlu tutum sergiledikleri saptanmıştır.

Vizyonu oluşturan boyutlardan olan 'yaratıcılık eğilimine', çalıştıkları alanlar 'diğer' olanların daha olumlu bir tutum sergiledikleri gözlenmiştir. Bu yöneticilerin personeline yeni düşünceler üretme isteği yaratmaya çalıştıkları saptanmıştır.

Vizyonu oluşturan boyutlardan olan 'paylaşılan okul kültürüne', beden eğitimi bölümü olanlar, 'yaratıcılık eğilimine', bölümü beden eğitimi ve spor yöneticiliği olanlar ve 'daha iyi bir geleceğe' ise bölümü spor yönetimi ve beden eğitimi öğretmenliği olanların daha olumlu tutum sergiledikleri saptanmıştır.

Bu sonuçlarda ortaya çıkan ise görev ünvanları yardımcı doçent, bölümleri spor yöneticiliği ve beden eğitimi öğretmenliği olanlar 'paylaşılan okul kültürüne' olumlu görüş sergilemişlerdir. Bu yöneticilerin 'örgütsel amaçları açıkça ifade ettikleri', 'örgüt için tüm personel olarak ortak amaçlara inandıkları', 'herkesçe anlaşılabilen ve başarı için neyin önemli olduğunun herkese anlatıldığı' yönde tutum sergiledikleri saptanmıştır.

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarındaki yöneticilerin vizyon geliştirmeye ilişkin görüşlerinin 'olumlu' olduğu söylenebilir. Bu durum, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu yöneticilerinin vizyon geliştirmeye olumlu bir eğilim içinde oldukları biçiminde değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

1. **Bircan, İ.**, "Kamu Kesiminde Stratejik Yönetim ve Vizyon", Planlama Dergisi, 42.Yıl Özel Sayısı, s.11, Semih Ofset Mat. Sek. Yayın ve Amb. San. Ltd. Şti.,Ankara, 2002
2. **Aktan, C.C.**, 2000'li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri, Stratejik Yönetim, TÜGİAD Yayını, Ankara, 1999
3. **Peşircioğlu, N.**, Değişim ve Toplum Kalite Yönetimi, Milli Prodüktivite Merkezi Eğitim Dokümanı, Ankara, 2001
4. **Erçetin, Ş.Ş.**, Lider Sarmalında Vizyon, Önder Matbaacılık Ltd. Şti., s86 - s117, Ankara, 1998
5. Bütüner, H., Stratejik Yönetim: Neden, Nasıl?, Rota Yayıncılık, İstanbul, 2004
6. **Gilmore, T.N.**, Making A Leader Change: How Organizations and Leader Can Handle Leadership Transitions Successfully. San Francisco: Jossey-Bass: 170, 1988
7. **Erçetin, Ş.Ş.**, İlköğretim Okullarında Yöneticilerin Vizyon Geliştirmeye İlişkin Tutumları, 21.y.y'da Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı Cilt 1, Deniz Harp Okulu Komutanlığı Basımevi, s126, Tuzla – İstanbul, 1997