

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi/The Journal of International Social Research

Cilt: 14 Sayı: 78 Temmuz 2021 & Volume: 14 Issue: 78 July 2021

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

KAYSERİ GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNDE VE KAYSERİ SPOR AŞ'DE GÖREV YAPAN ÇEŞİTLİ POZİSYONLARDAKİ ÇALIŞANLARIN LİDERLİK VE OTORİTE ÖZELLİKLERİ

LEADERSHIP AND AUTHORITY CHARACTERISTICS OF EMPLOYEES IN VARIOUS POSITIONS WORKING IN KAYSERİ PROVİNCIAL DIRECTORATE OF YOUTH AND SPORTS AND KAYSERİ SPOR AŞ

HAKAN SUNAY *

MURAT BEKLEYİŞ APAYDIN**

BAYRAM KAYA***

Öz

Liderlik, bazı kişisel amaçları veya topluluk amaçlarına ulaşmak veya geliştirmek için herhangi bir kimsenin faaliyetlere etki göstermesi veya onu başka bir tarafa yönlendirme sürecidir. Otorite baskı kuvvetine karşı ortaya çıkmış yönetme hakkı şeklinde düşünülebilir. Araştırmanın evreni Kayseri Gençlik ve İl Spor Müdürlüğü'nde ve Kayseri Spor AŞ'de görev yapan çeşitli pozisyonlardaki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise bu kurumlarda çalışan eğitimci, amir, müdür gibi 163 çalışandan oluşmuştur. Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Tabak ve ark., (2013) tarafından geliştirilen 29 maddeden oluşan liderlik ve otorite ölçeği uygulanmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların ölçekten aldıkları puanlar; frekans, aritmetik ortalama, yüzde, standart sapma, ikili değişkenlerde bağımsız örneklem t testi, çoklu değişkenlerde tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Farkın hangi değişken lehine olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmıştır. Katılımcıların otorite ve liderlik ile cinsiyet değişkenleri arasında erkeklerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Katılımcıların liderlik ve otorite özelliklerinin kurumlara göre baktığımızda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat Kayseri GHSGM' nin ortalamalarının Kayseri Spor AŞ'den daha yüksek olduğu söylenebilir. Liderlik ve otorite özellikleri ile medeni durum değişkenleri arasında farkın bekarların lehine anlamlı olduğunu söyleyebiliriz. Katılımcıların liderlik özelliği ile yaş değişkenleri arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Katılımcıların eğitim durumu boyutu ile liderlik ve otorite özellikleri arasında lisans mezunları lehine anlamlı bir fark bulunmasına rağmen üniversite mezunu olmak eğitim durumunu yüksek seviye olarak düşünürsek eğitimin liderlik ve otorite özelliğini arttırdığını söyleyebiliriz. Katılımcıların pozisyonları ile liderlik ve otorite boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Liderlik ve otorite boyutları ile gelir değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Otorite, Liderlik.

Abstract

The universe of the research consists of employees in various positions working in Kayseri Youth and Provincial Sports Directorate and Kayseri Spor AŞ. The study group of the research consisted of 163 employees such as trainers, supervisors and managers working in these institutions. Descriptive survey method was used in the research. A leadership and authority scale consisting of 29 items developed by Tabak et al. (2013) was applied. The scores of the participants participating in the study from the scale; frequency, arithmetic mean, percentage, standard deviation, independent sample t-test for binary variables, one-way analysis of variance for multiple variables were applied. Tukey test was applied to determine which variable favored the difference. A significant difference was found between the participants' authority and leadership and gender variables in favor of men. However, it can be said that the averages of Kayseri GHSGM are higher than Kayseri Spor AŞ. We can say that the difference between leadership and authority characteristics and marital status variables is significant in favor of singles. The difference between the leadership characteristics of the participants and their age variables is statistically significant. Although there is a significant difference between the educational status of the participants and leadership and authority characteristics in favor of undergraduate graduates, we can say that being a university graduate increases the leadership and authority characteristics of education, considering the educational status as a high level. No significant difference was found between the positions of the participants and the dimensions of leadership and authority. There was no significant difference between leadership and authority dimensions and income variables.

Keywords: Authority, Leadership.

*Doç. Dr. Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, orcid.org/0000-0001-5139-1492, hakan.sunay@ankara.edu.tr

**Kayseri Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, orcid.org/0000-0002-7780-5849, murat_apaydin_1905@hotmail.com

***Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Doktora Öğrencisi, orcid.org/0000-0003-0249-5572, bayramkaya400@gmail.com



1. GİRİŞ

Liderlik, bazı kişisel amaçları veya topluluk amaçlarına ulaşmak veya geliştirmek için herhangi bir kimsenin faaliyetlere etki göstermesi veya onu başka bir tarafa yönlendirme sürecidir (Koçel, 2004). Cook ve ark., (1997) liderliği çalışanlara enerji verme, yönlendirme işi olarak tanımlamıştır. Belirli bir amacı gerçekleştirmek için başkalarını yönlendirme ve etkileme işidir (Özdemir, 2003). Sabuncuoğlu ve Tüz (2001) liderin duygusal, fiziksel, sosyal ve düşünsel özelliklere sahip olduğunu belirtmiştir.

Liderin etkinliğini belirleyen faktörler ;

-Liderin mensup olduğu örgütün özellikleri,

-liderin ve üyelerin tecrübeleri,

-Gerçekleştirilmek istenen amacın özelliği,

-Grup üyelerinin yetenekleri, beklentileri ve nitelikleri (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Başarılı bir liderin özellikleri;

-İnanırcılık, -Sorumluluk alma, -Etkileme, -İletişim, -Direnc, -Vizyon sahibi olma, -Enerji, -Akıl-Bilgi, - Sorumluluk verme, -Alçak gönüllük (Kak, 2018).

Otorite; haklar ve ödevler açısından nitelendirilen hukuksal bir terimdir. Otorite baskı kuvvetine karşı ortaya çıkmış yönetme hakkı şeklinde düşünülebilir (Eren, 2008). Otorite fiziksel güce başvurmadan istenilen davranışları kabul ettirme gücüdür (Mendel, 2005). Kojave (2007)'ye göre otorite zorunlu olarak fail ile maruz kalan kişi arasında gerçekleşen bir ilişkidir.

Manevi ve demokratik bir kavram olarak düşünülen otorite baskı tutumlarına karşı olarak, başkalarının rızalarının ortaya çıkardığı yönetme hakkı olarak ortaya çıkmıştır (Eren, 2008).

Bu şekilde ortaya çıkan otorite, ikna ettirme ve takip ettirme özelliği taşımaktadır. Bu özelliklerinden dolayı otoriteyi kişisel ve manevi bir güç olarak düşünebiliriz. Bunun sonucunda da otorite kişileri uymaya razı eden önemli bir unsurdur (Eren, 2008).

Otoritenin fonksiyonları;

-Yönetme yetkisi vermesi,

-Yetki ve sorumluluk dağıtması,

-Yöneticilere itaat temin etmesi,

-İş yerlerinde manevi ortam sağlaması,

-İş yaptırması, disiplin oluşturmaları,

-Ait olduğu ortamda saygı oluşturmaları,

-Sosyal statü oluşturmaları (Yesertener, 1994; Yıldız, 2000; Şahin, 1999; Küçükcalp, 2008).

İnsanlar başkalarını kendi denetimi altına almaktan ve başkalarını etkilemekten büyük zevk almaları otorite (Uyanık, 2005) kavramının ortaya çıkmasında, inanç sitemleri ise liderlik ve yönetim süreçlerinin kullanılmasında önemli bir rol oynamıştır (Fındıkçı, 2009). Liderlik sürecinde liderin aslarını harekete geçirebilmek için otorite (güç-yetki) yetkilerini kullanabilmeleri (KHOK: 2009) liderlik ile otorite kavramları arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; Kayseri Gençlik ve İl Spor Müdürlüğü'nde ve Kayseri Spor AŞ'de görev yapan çeşitli pozisyonlardaki çalışanların Liderlik ve Otorite Özelliklerini çeşitli değişkenlere göre incelemektir.

3. MATERYAL YÖNTEM

Araştırmanın evreni Kayseri Gençlik ve İl Spor Müdürlüğü'nde ve Kayseri Spor AŞ'de görev yapan çeşitli pozisyonlardaki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise bu kurumlarda çalışan eğitimci, amir, müdür gibi 163 çalışandan oluşmuştur. Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırılacak grubun tutumları, inançları ve görüşlerini ölçmek için betimsel tarama yöntemi kullanılır (McMillan ve Schumacher, 2006). Tabak ve ark., (2013) tarafından geliştirilen 29 maddeden oluşan liderlik ve otorite ölçeği uygulanmıştır. Ölçek Kayseri Gençlik ve İl Spor Müdürlüğü'nde ve Kayseri Spor AŞ'de görev



yapan eğitimci, amir ve müdür pozisyonlarında görev yapan çalışanlara uygulanmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların ölçekten aldıkları puanlar; frekans, aritmetik ortalama, yüzde, standart sapma, ikili değişkenlerde bağımsız örneklem t testi, çoklu değişkenlerde tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Farkın hangi değişken lehine olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmıştır.

Tablo 1 : Normallik Varsayımı.

Faktör	Skewness	Kurtosis	kolmogorov-smirnow
Liderlik	,070	-,457	,501
Otorite	,260	-,172	,560

Tablo 1'e göre verilerin normal dağıldığını söyleyebiliriz. Kolmogorov-Smirnov Z testi sonucunda $p>0.05$ olduğundan parametrik testler yapılmıştır.

Tablo 2 : Güvenirlik Katsayıları.

Faktör	Güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha)
Liderlik	,871
Otorite	,785

Tablo 3: Variables.

Değişkenler	N %	
	N	%
Cinsiyet	Erkek	98 60,1
	Kadın	65 39,9
Yaş	18-28	67 41,1
	29-39	68 41,7
	40	28 17,2
Medeni Durum	Evli	86 52,8
	Bekar	77 47,2
Eğitim Durumu	Lisans	142 87,1
	Yüksek Lisans	20 12,3
	Doktora	1 ,6
Gelir	2000-3000 TL	39 23,9
	3001-4000 TL	79 48,5
	4000 TL üzeri	44 27,0
Pozisyon	Eğitmen	80 49,1
	Amir	11 6,7
	Müdür	11 6,7
	Diğer	61 37,4
Kurum	Kayseri Spor Aş	91 55,8
	Kayseri GHSGM	72 44,2

Tablo 3'e bakıldığında çalışmanın %60,1'ini erkekler oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların %87,1'i üniversite mezunu olduğunu görmekteyiz. Çalışmada %49,1'i eğitimci pozisyonunda olduğunu görmekteyiz. Araştırmaya en çok katılan kurum %55,8 oranıyla Kayseri Spor Aş'dir.

Tablo 4: Erkeklerin liderlik ve otorite özelliklerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu görmekteyiz.

	Cinsiyet	N	Ortalama	SD	T	P
Liderlik	Erkek	98	3,0980	,76225	2,003	,042
	Kadın	65	2,8646	,67325		
Otorite	Erkek	98	3,0980	,76225	2,003	,042
	Kadın	65	2,8646	,67325		



Tablo 4'e göre katılımcıların otorite ve liderlik ile cinsiyet değişkenleri arasında erkeklerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkeklerin liderlik ve otorite özelliklerinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu görmekteyiz.

Tablo 5: Liderlik ve Otorite,

		N	Ortalama	SD	T	P
Liderlik	Kayseri Spor Aş	91	3,8532	,45365	-,699	,486
	Kayseri GHSM	72	3,9033	,45459		
Otorite	Kayseri Spor Aş	91	2,9813	,77830	-,460	,641
	Kayseri GHSM	72	3,0347	,68034		

Tablo 5'e göre katılımcıların liderlik ve otorite özelliklerinin kurumlara göre baktığımızda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat Kayseri GHSM'nin ortalamalarının Kayseri Spor AŞ'den daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 6: Bekar katılımcılar daha otoriter ve liderlik özelliklerini barındırmaktadır

	Medeni Durum	N	Ortalama	SD	T	P
Liderlik	Evli	86	3,7878	,45017	-2,653	,009
	Bekar	77	3,9731	,43941		
Otorite	Evli	86	2,8919	,75494	-2,097	,037
	Bekar	77	3,1312	,69514		

Tablo 6'ya göre katılımcıların liderlik ve otorite özellikleri ile medeni durum değişkenleri arasında fark bekarların lehine anlamlı olduğunu söyleyebiliriz. Bekar katılımcılar daha otoriter ve liderlik özelliklerini barındırmaktadır.

Tablo 7: Katılımcıların otorite özelliği ile yaş değişkenleri arasında istatistiksel olarak fark anlamlı bulunamamasına rağmen 18-28 yaş grubu katılımcıların otorite ortalamaları en yüksek bulunmuştur.

		N	Ortalama	SD	F	P	Tukey
Liderlik	18-28 yaş	67	3,9701	,05162	2,613	,046	18-28 yaş 29-39 yaş
	29-39 yaş	68	3,7978	,05967			
	40 ve üzeri yaş	28	3,8367	,07485			
Otorite	18-28 yaş	67	3,0851	,72263	1,119	,329	
	29-39 yaş	68	2,9941	,77861			
	40 ve üzeri yaş	28	2,8393	,64426			

Tablo 7'ye göre katılımcıların liderlik özelliği ile yaş değişkenleri arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır. 18-28 yaş grubunun liderlik özelliği ortalaması en yüksek bulunmuştur. Katılımcıların otorite özelliği ile yaş değişkenleri arasında istatistiksel olarak fark anlamlı bulunamamasına rağmen 18-28 yaş grubu katılımcıların otorite ortalamaları en yüksek bulunmuştur.

Tablo 8: Göre katılımcıların eğitim durumu boyutu ile liderlik ve otorite özellikleri arasında lisans mezunları lehine anlamlı bir fark bulunmuştur

		N	Ortalama	SD	T	P
Liderlik	Lisans	142	3,0458	,73770	2,003	,050
	YüksekL/Doktora	21	2,7286	,66794		
Otorite	Lisans	142	3,0458	,73770	1,860	,050
	YüksekL/Doktora	21	2,7286	,66794		



Tablo 9: a göre liderlik ve otorite boyutları ile katılımcıların pozisyonları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

	N		Ortalama	SD	F	P
Liderlik	Eğitmn	80	2,9850	,72585		
	Amir	11	3,0545	,80915	,046	,987
	Müdür	11	3,0091	,79304		
Otorite	Diğer	61	3,0213	,74120		
	Eğitmn	80	3,9156	,44767		
	Amir	11	3,8247	,35552	,518	,671
	Müdür	11	3,9091	,44618		
	Diğer	61	3,8255	,48107		

Tablo 10: Anlamlı fark olmasa da 4000 ve üzeri gelire sahip katılımcıların liderlik ve otorite ortalamaları diğer katılımcılara göre yüksek bulunmuştur.

	Gelir	N	Ortalama	SD	F	P
Liderlik	2000-3000	39	3,8187	,48191		
	3001-4000	79	3,8666	,43236	,770	,465
	4000 üzeri	45	3,9397	,46639		
Otorite	2000-3000	39	3,0308	,69667		
	3001-4000	79	2,9772	,74523	,108	,898
	4000 üzeri	45	3,0311	,76302		

Tabloda 10'da liderlik ve otorite boyutları ile gelir değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Anlamlı fark olmasa da 4000 ve üzeri gelire sahip katılımcıların liderlik ve otorite ortalamaları diğer katılımcılara göre yüksek bulunmuştur.

4. TARTIŞMA

Katılımcıların otorite ve liderlik ile cinsiyet değişkenleri arasında erkeklerin lehine anlamlı bir fark bulunmuştur. Chan (2000) kadınların liderlik özellikleri erkeklere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Cansoy (2015), Soylu (2011) çalışmasında kız öğrencilerin otorite ve liderlik algılarının erkek öğrencilere göre daha yüksek ve olumlu olduğunu belirtmiştir. Gül ve Arslan (2009) ve Ayten (2019) beden eğitimi öğretmenlerinin liderlik stilleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Araştırmaya göre; erkeklerin liderlik ve otorite özelliklerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum Türk aile yapısına göre ailede erkeklerin daha otoriter ve liderlik özelliklerini barındırmasından kaynaklanıyor olabilir.

Katılımcıların liderlik ve otorite özelliklerinin kurumlara göre baktığımızda anlamlı bir fark bulunamamıştır. Fakat Kayseri GHSGM' nin ortalamalarının Kayseri Spor Aş'den daha yüksek olduğu söylenebilir.

Liderlik ve otorite özellikleri ile medeni durum değişkenleri arasında farkın bekarların lehine anlamlı olduğunu söyleyebiliriz. Bakan (2008), Üstün (2014) çalışmasında yöneticilerin medeni durumlarına göre genel liderlik algı düzeylerinde anlamlı bir fark bulamamışlardır. Ayten (2019) çalışmasında liderlik davranışları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Literatüre baktığımızda liderlik ile medeni

durum arasında anlamlı bir fark olmamasına rağmen bu çalışmada bekar katılımcılar daha otoriter ve liderlik özelliklerini barındırmaktadır.



Katılımcıların liderlik özelliği ile yaş değişkenleri arasında fark istatistiksel olarak anlamlıdır. 18-28 yaş grubunun liderlik özelliği ortalaması en yüksek bulunmuştur. Katılımcıların otorite özelliği ile yaş değişkenleri arasında istatistiksel olarak fark anlamlı bulunamamasına rağmen 18-28 yaş grubu katılımcıların otorite ortalamaları en yüksek bulunmuştur. Üstün (2014), Bakan (2008), Karayol (2013) yaptıkları çalışmalarda liderlik algıları ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulamamaları bu çalışma ile çelişmektedir. Onat (2012) yapmış olduğu çalışmada genç nüfusun otorite algısının yüksek olduğunu bulması bu çalışmayla örtüşmektedir. Serin (2016) yapmış olduğu çalışmada antrenörlerin demokratik liderlik boyutu ile 31-40 yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. Özalp (2019) çalışmasında 31-40 yaş grubundaki antrenörlerin liderlik boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulmuştur. 31-40 yaş grubu antrenörlerini, antrenörlük mesleğine göre genç yaş grubu olarak düşünürsek çalışmamızla paralellik göstermektedir. Sonuç olarak her ne kadar otorite özelliği ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamasa da liderlik ve otorite özelliği küçük yaş katılımcılarında daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir. Bu durumun küçük yaş katılımcıların genel olarak mesleklerinden de yeni oldukları düşünülürse kendilerini kabul ettirme psikolojisinden kaynaklanıyor olabilir.

Katılımcıların eğitim durumu boyutu ile liderlik ve otorite özellikleri arasında lisans mezunları lehine anlamlı bir fark bulunmasına rağmen üniversite mezunu olmak eğitim durumunu yüksek seviye olarak düşünürsek eğitimin liderlik ve otorite özelliğini arttırdığını söyleyebiliriz. Literatürleri baktığımızda her ne kadar Ayten (2019) ve Kak (2018) çalışmalarında eğitim seviyesinin liderlik özelliğine etkisinin olmadığını belirtmiş olsalar da eğitim seviyesi yükseldikçe liderlik ve otorite özelliklerinin arttığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Özalp (2019) katılımcıların eğitim düzeyi yükseldikçe liderlik ve otorite davranışlarının yükseldiğini belirtmiştir. Yıldırım (2020) çalışmasında eğitim düzeyi arttıkça liderlik ve karar verme özelliklerinin yükseldiği sonucuna varmıştır.

Katılımcıların pozisyonları ile liderlik ve otorite boyutları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Liderlik ve otorite boyutları ile gelir değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Anlamlı fark olmasa da 4000 ve üzeri gelire sahip katılımcıların liderlik ve otorite ortalamaları diğer katılımcılara göre yüksek bulunmuştur.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

- 1- Erkeklerin liderlik ve otorite özelliklerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu,
- 2- Katılımcıların liderlik ve otorite özelliklerinin kurumlara göre baktığımızda anlamlı bir fark olmadığı,
- 3- Liderlik ve otorite özellikleri ile medeni durum değişkenleri arasında farkın bekarların lehine anlamlı olduğu,
- 4- Katılımcıların liderlik özelliği ile yaş değişkenleri arasında fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu,
- 5- Eğitim durumu yüksek olan bireylerin liderlik ve otorite özelliklerinin de yüksek olduğu,
- 6- Katılımcıların pozisyonları ile liderlik ve otorite boyutları arasında anlamlı bir fark olmadığı,
- 7- Liderlik ve otorite boyutları ile gelir değişkenleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmanın sonucuna göre aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Daha üst makamda görev alan kişilere de benzer çalışma uygulanabilir.
- Liderlik ve otorite özelliklerini, belirleyebilecek daha farklı ölçekler geliştirilebilir.
- Çalışmanın benzerleri başka şehirlerde de yapılarak karşılaştırmalar yapılabilir.
- Eğitmen, amir ve müdür konumundaki çalışanların liderlik özelliklerini artırıcı hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.



KAYNAKÇA

- Ayten, İ. (2019). Okul Sporlarında Antrenör Olarak Yer Alan Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Liderlik Algıları İle Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı.
- Bakan, İ., (2008). Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması, *KMU İİBF Dergisi*, 10(14).
- Cansoy R.(2015). Türkiye'de ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi. Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Cook, C. W., Philip, L., Hunsaker, R. ve E. C., (1997). Management and Organizational.
- Eren, E., (2008). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 11. Basım. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Fındıkçı, İ., (2009). Hizmetkâr Liderlik (2.Basım).İstanbul: Alfa Basım Yayımlar Dağıtım Ltd. Şti.
- Kak Y.(2018). Elazığ İlindeki Farklı Spor Branşlarındaki Profesyonel Takımlarda Görev Yapan Antrenörlerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- Karayol, M., (2013). Takım sporları ve doğa sporları yapan erkek sporcuların liderlik özelliklerinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.*
- KHO, (Kara Harp Okulu) (1995). Liderlik Geliştirme ve Değerlendirme Yönergesi. Ankara: Kara Harp Okulu Basımevi.
- Koçel T. (2004). *İşletme Yöneticiliği*, 2. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kojeve, A., (2007). Otorite Kavramı. (Çeviren: Murat Ersen). İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Küçükalp, D., (2008). Toplumsal Organizmanın Bir Hastalığı: Otorite, *Dış güç Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1.
- McMillan, H. & J. Schumacher, S. (2006). *Research in education evidence-based inquiry*. 6th Edition, Boston: Allynand Bacon Inc.
- Mendel, G., (2005). Bir Otorite Tarihi: Süreklilikler ve Değişiklikler. (Çeviren: Işık Ergüden). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Onat, E. C., (2012). Gençlerin otorite algısı ile otorite figürü yer alan reklamlara yönelik tutumu arasındaki ilişki, Yüksek lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Reklamcılık ve Marka İletişimi Yönetimi Anabilim Dalı.
- Özalp, A. (2019). Futbol Antrenörlüğü Yapan Bireylerin Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi (Balıkesir İl Örneği),Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi Ve Spor Anabilim Dalı.
- Özdemir E. (2003). Liderlik ve Etik, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, sayı:12, s.151.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M., (2001). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Serin, K., (2016). Boks antrenörlerinin liderlik tarzlarının belirlenmesi. *Yayımlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.*
- Soylu, A., (2011). İlk ve ortaöğretim öğrencilerinin otorite algıları üzerine bir inceleme, *Niğde Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı / Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı*, Yüksek Lisans Tezi, (135).
- Şahin, H., (1999). Liderlik - Yöneticilik Ayrımı (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uyanık, G., (2005). Otoritenin İzdüşümü (1.Basım).Ankara: Salkımsöğüt Yayınları.
- Yesertener, C., (1994). Yönetimsel Otoritenin Analizi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yıldırım,C., (2020). Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Gençlik Liderlerinin "Öğrenilmiş Güçlülük, Liderlik Ve Karar Verme" Özelliklerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldız, H., (2000). Otoriteye Yönelik Davranış Ölçeği, Dilsel Eşdeğerlik ve Güvenilirlik Çalışması (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), *Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İstanbul