

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÖNETİMİ (ÇÖZÜMLÜ CEVAPLAR)

1. BÖLÜM - SPOR YÖNETİMİ

1- Yönetim kavramını, kısaca "sevk ve idare" şeklinde varsayabiliriz. Kavramın genişliğinden ötürü pek çok yönetim tanımı yapılmaktadır ve her iş kolu kendi gereksinimlerine göre farklı tanımlar yapmıştır. Tüm bu tanımlarda belirli ortak öğeler yer almaktadır. Bu bağlamda yönetime "Örgütün hedeflerine ulaşması için çalışanları, parayı, demirbaşları, kaynakları ve süreyi etkin biçimde kullanarak en fazla verimi alma işidir." diyebiliriz. Diğer bir tanımla yönetim için "Tespit edilen hedeflere en aktif ve verimli bir biçimde ulaşmak için bireylerin çabalarını birleştiren ve düzenleyen iş ve eylemlerin tümüdür." diyebiliriz.

Cevap A

2- Cengiz Karagözoğlu'na (1994) göre spor yönetimi "Spor kuruluşlarına özgü yöntem ve konuları olan sporun kendi iç yapısından yola çıkarak yine spora kısa ve uzun mülhette yarar ve çareler sunan bilim dalı." şeklinde tanımlanmıştır. Ahmet Faik İmamoğlu'nun (1992) yaptığı diğer bir tanıma göre spor yönetimi, "Sporcu-yönetici, sporcu-spor teşkilatı ve spor teşkilatları ile halk arasındaki ilişkileri düzenleyen bir mekanizma" olarak da değerlendirilebilir.

Cevap D

3- Yönetimin bilim olma özelliğine baktığımızda; yöneticiler bir olguyu tanımlama, tahlil etme ve ölçme durumundadırlar. Diğer yandan toplumsal bilimlerin bilim sayılabilmesi iki temel şarta bağlıdır: Birincisi ilgili alanda sistemli bir bilgi kümesi oluşması, ikincisi ise doğruluğu kanıtlanmış kuram, kural ve prensiplerin ortaya konulmasıdır. Bu ön kabullere göre yönetim, bilim olarak varsayılmaktadır.

Cevap C

4- Spor yönetiminin en temel hedefi; sportif hizmetlerin, daha önceden belirlenmiş amaçlara ulaştırılması için insan ve madde kaynaklarının etkin ve verimli olarak kullanılmasını sağlamaktır.

Cevap E

5- Örgüt, ortak bir hedefi veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya bireylerin oluşturduğu birlik, teşekkül ya da teşkilata denir. Küçük veya büyük her örgütte herkesin iş birliği ve uyum içinde hareket edebilmesi, karmaşıklığın önlenmesi ve düzenin sağlanabilmesi için bir yönetime gereksinim duyulur. Aksi takdirde toplumsal düzeni korumak mümkün olmaz.

Cevap C

6- Planlama, örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi için yapılacak eylemlerin hangi sırayla ve ne şekilde yapılacağına belirlendiği yönetim sürecidir. Diğer bir deyişle amaçlara ulaşmak için yapılacak işlerin saptanması, izlenilecek yolların seçilmesi, ileride karşılaşılabilecek problemlerin belirlenmesi ve geleceğe bakmadır. Bu sayede personelin, iş gücünün, para, materyal ve mekânın en etkin ve ekonomik kullanımı sağlanmış olur. Yönetim süreçlerinin en önemli ve kritik evresi planlama aşamasıdır. Sağlam bir planlama ile örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetleme gibi yönetim süreçlerinde yönetimin çerçevesi saptanmış olur. Bu sayede yapılacak iş ve işlemler ahenk içerisinde gerçekleşir.

Cevap A

7- Emir-kumanda, emir-komuta veya yürütme gibi isimlerle de bilinen yönetme (yöneltme) süreci "örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi için iş görene iş verme, rehberlik etme" şeklinde tanımlanmaktadır. Yöneltme sürecinin odağında insan yer alır ve örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için personelin yönlendirilmesi konularını içerir. Çalışanlardan maksimum verimi alabilmek ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturabilmek için ast üst ilişkilerinin kurulması, görev ve sorumlulukların saptanması, takım ruhunun oluşturulması, motivasyon, güdüleme, iletişim becerileri, birimler arası ve birim içi koordinasyon bu sürecin olmazsa olmazlarıdır.

Cevap C

8- Koordinasyon (Eş güdümlenme); yönetimin farklı kademelerinde görev alan yöneticilerin çabalarını birleştirmek, bunların faaliyetlerini zaman açısından düzenlemek, ortak bir hedefe ulaşabilmek için bu faaliyetlerinin birbirlerini tamamlamalarını sağlamak ve organizasyonda yapılmakta olan tüm faaliyetleri kenetleyerek bütünlemek şeklinde tanımlanabilir. Diğer bir deyişle; hedefe ulaşmak için yapılan çalışmaları bütünleştirmek, çalışmaların birbirini tamamlamasını sağlamak ve zaman yönetimi açısından personeli uyumlu kılmaktır. Koordinasyon, bütün yöneticilerin ortak hedefidir. Örgüt içerisindeki birimlerin çalışmalarının belirlenmiş hedefleri gerçekleştirme ve ahenkli biçimde devam ettirebilmesi için organize edilmesidir. Birimler arasındaki iş birliği, görev tanımlamaları bu bağlamda değerlendirilebilir.

Cevap D

9- Örgütlenme, belirli bir hedefe ulaşabilmek için gerekli görevlerin belirlenmesi ve iş bölümünün sağlanması, bu görevleri yerine getirecek bireylerin yetki-sorumluluklarının sınırlanması ve görevlerin yerine getirilmesi için gerekli fiziki donanımın sağlanmasıdır. Yapının kurulması, her düzeydeki yetki ve sorumlulukların tespit edilmesi ve buna göre personelin atanması ve aralarındaki ilişkilerin saptanmasıdır. Mali ve fiziki kaynaklar ile insan kaynaklarını en verimli ve en uyumlu hâle getirme sürecidir. Diğer bir deyişle örgütlenme; planlamada öngörülen örgüt hedeflerine ulaşmayı sağlayacak şekilde bireylerin, materyalin ve diğer örgüt olanaklarının bulunması, aktif bir çalışmayı gerçekleştirecek şekilde düzenlenmesi, yapılacak işlerin gruplandırılıp belirli bölümlere bağlanması, yetki ve sorumlulukların belirlenmesidir.

Cevap B

10- Denetleme, örgütün amaçlarına ulaşip ulaşmadığını veya ne ölçüde ulaştığını araştırmak ve amaçlardan sapmalar olduğunda düzeltici tedbirleri almaktır. Diğer bir deyişle örgütün hedeflerine ne derecede ulaştığının belirlenmesidir. Gerçekleştirilen faaliyetlerin hedeflere ve planlamalara uygun olup olmadığının ölçülmesi değildir. Gerekli düzeltici faaliyetlerin yerine getirilmesinin sağlanması ve sonuçların değerlendirilmesi işlemidir.

Cevap E

11- Bütün yöneticilerin örgütsel hedeflere ulaşmak üzere yerine getirmesi gereken temel sorumlulukları vardır. Yönetim biliminin öncülerinden olan Henry Fayol (1841-1925) tarafından açıklanan yönetim süreci yaklaşımında belirtilen planlama, örgütlenme, yönetme, koordinasyon ve denetleme gibi süreçler aynı zamanda yöneticilerin de temel görevleri olarak ifade edilmiştir. Bu sebeple de spor yönetim süreçlerini sırasıyla; planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetleme faaliyetlerinin tamamı oluşturmaktadır.

Cevap D

12- Yönetim süreçlerinin başında gelen planlama; amaçlara ulaşmak için yapılacak işlerin saptanması, izlenecek yolların seçilmesi, ileride karşılaşılabilecek problemlerin belirlenmesi ve geleceğe bakmadır. Buna göre Coşkun Bey'in müsabakadan önce futbol oyun kurallarını tekrar kontrol etmesi, müsabakanın oynanacağı şehrin iklimi hakkında bilgi toplaması ve en elverişli ulaşım yolunu araştırması planlama aşamasıyla ilgilidir.

Cevap B

13- Örgütlenme, mali ve fizikî kaynaklar ile insan kaynaklarını en ahenkli, en verimli ve en uyumlu hâle getirme sürecidir. Daha geniş bir tasvirle örgütlenme; planlama safhasında ön görülen işletme hedeflerine ulaşmayı sağlayacak tarzda bireylerin, materyallerin ve diğer işletme imkânlarının bulunması, aktif bir çalışmayı gerçekleştirecek düzeyde düzenlenmesi, yapılacak işlerin kategorilendirilip belirli birimlere bağlanması, yetki ve sorumlulukların belirlenmesidir.

Cevap A

14- Yönetimin yöneltme fonksiyonunun odağında birey bulunur ve kurumun hedeflerine ulaşabilmesi için personelin yönlendirilmesi hususlarını içerir. Çalışanlardan maksimum verim alabilmek ve sağlıklı bir çalışma atmosferi yaratabilmek için ast üst ilişkilerinin kurulması, görev ve sorumlulukların belirlenmesi, takım ruhunun oluşturulması, motivasyon, güdüleme ve iletişim becerileri bu sürecin olmazsa olmazlarıdır.

Cevap E

15- Koordinasyon (Eş güdümlenme); yönetimin farklı kademelerinde görev alan yöneticilerin çabalarını birleştirmek, bunların faaliyetlerini zaman açısından düzenlemek, ortak bir hedefe ulaşabilmek için bu faaliyetlerinin birbirlerini tamamlamalarını sağlamak ve organizasyonda yapılmakta olan tüm faaliyetleri kenetleyerek bütünlemek şeklinde tanımlanabilir.

Cevap C

16- Denetleme, örgütün amaçlarına ulaşip ulaşmadığını veya ne ölçüde ulaştığını araştırmak ve amaçlardan sapmalar olduğunda düzeltici tedbirleri almaktır. Diğer bir deyişle örgütün hedeflerine ne derecede ulaştığının belirlenmesidir. Gerçekleştirilen faaliyetlerin hedeflere ve planlamalara uygun olup olmadığının ölçülmesi değildir. Gerekli düzeltici faaliyetlerin yerine getirilmesinin sağlanması ve sonuçların değerlendirilmesi işlemidir.

Cevap E

17- Örgütlenme, belirli bir hedefe ulaşabilmek için gerekli görevlerin belirlenmesi ve iş bölümünün sağlanması, bu görevleri yerine getirecek bireylerin yetki-sorumluluklarının sınırlandırılması ve görevlerin yerine getirilmesi için gerekli fiziki donanımın sağlanmasıdır. Örgütlenme; düzensiz bir ortamda iş, oluş, materyal, personel, mekân gibi nitelik ve niceliklerin düzenlenmesi manasına gelir. Anlaşılacağı üzere örgütlenme sürecinde görev, sorumluluk ve yetkiler belirlenerek iş bölümü yapılır ve bu şekilde örgüt şeması ortaya çıkmış olur.

Cevap B

18- Tarafsızlık ilkesine göre yönetim, işe alım yaparken ve işini sürdürürken çalışanlara adil davranmalıdır. Yeterlilik ilkesine göre yöneticiler, verilen görevi başaracak bireyleri uygun işlerde görevlendirmelidirler. Güvenilirlik ilkesine göre personele, kurallara uyduğu sürece işinin elinden alınmayacağı taahhüt edilmelidir. Denklik ilkesine göre çalışan personele, hak ettiği ödemeler yönetim tarafından yapılmalıdır. Eşitlik ilkesine göre bir yönetimde birbirine denk iş yapanlara eşit ödemeler yapılmalıdır. Güç birliği ilkesi, aynı amaç etrafındaki insanların yeri geldiği zaman bir araya gelerek birbirine destek olmasıdır. Yetiştirme ilkesine göre personelin işinde başarılı olmasını sağlayacak hizmet içi kurs ve seminerlere katılımı, arada sırada değil sürekli olarak sağlanmalıdır.

Cevap E

19- Yönetimin denklik ilkesine göre personellere yaptıkları işin karşılığında yapılacak olan ödemeler hakkaniyet prensibine göre yapılmalıdır. Emeklerinin karşılığını alamayan personel, spor kurumlarının ve kulüplerinin başarısız olmasına sebep olabilmektedir.

Cevap D

20- Yönetimin yetiştirme ilkesine göre yönetim; personelin işinde başarılı olabilmesi için devamlı olarak hizmet içi eğitim olanakları sağlamalıdır. Bu eğitim olanakları ile personelin gelişimine ortam hazırlanır. Eğitsel bakımdan yenilenen personel daha aktif çalışır. Teknik konu, teori ve uygulamalarda yönetim birimleri kendilerini sürekli yenilemelidir.

Cevap E

21- Yönetimin eşitlik ilkesine göre bir kurumda benzer işleri icra eden personelin aldığı ücret yakın veya eşit olmalıdır. Spor yönetimi yönünden baktığımızda bir spor kulübünde astronomik rakamlarla bir transfer yapılmış ve transferi yapılan bu sporcuya kulüpteki diğer sporculardan çok daha fazla maaş alacağı bir anlaşma düzenlenmişse takım içi sorunlara, tedirginliğe ve huzursuzluğa sebebiyet verebilir.

Cevap A

22- Yönetimin güvence ilkesine göre kurumda görev yapan personele kanunlara, kaidelere uygun davranması durumunda işine son verilmeyeceğine ve haklarının elinden alınmayacağına dair güvence verilmelidir.

Cevap D

23- Yönetimin yeterlilik ilkesine göre örgütün hedefleri doğrultusunda işe alınacak personelin o işi yapabilecek yeterlilikte olması ve çalışabileceği işte görev verilmesi esas olmalıdır. Spor bilimleri konusunda teorik ve uygulamalı olarak kendini geliştiren bireyler daha verimli olur.

Cevap E

2. BÖLÜM - YÖNETİM YAKLAŞIMLARI

1- Endüstri öncesi yönetim yaklaşımı; insanlığın topluluk hâlinde yaşamaya başlamasından Sanayi Devrimi'ne kadar binlerce yıl süren yönetim anlayışıdır. Örnek olarak günümüzde bile ayakta kalan piramitlerin inşasında yönetim unsuru olduğu ve yöneticiler yoluyla işlerin yürütüldüğü açıktır. Sümerlerin MÖ 3000 yılına ait ilk yazılı kaynaklarda din adamlarının vergi sisteminin düzenlenmesini din adamlarının yaptığı görülmektedir. İlk olimpiyat oyunları bu yönetim yaklaşımına örnek oluşturmaktadır.

Cevap C

2- Klasik yönetim yaklaşımı; iş, örgüt, hiyerarşi, kural gibi kavramlara öncelik vererek örgütü âdeta insansız bir makine gibi görmüş, personelin psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarına yer vermemiştir. İnsanın işletme içinden ve dışından kaynaklanan çeşitli unsurlardan etkilenebileceği göz önüne alınmamıştır.

Cevap B

3- Klasik yönetim düşüncesi; Frederick Taylor'ın Bilimsel Yönetim Teorisi, Henri Fayol'un Yönetim Süreçleri Teorisi ve Max Weber'in Bürokrasi Teorisi olmak üzere üç yaklaşımdan oluşur. Bu yaklaşımların temel amacı, akılcı yöntemlerle işletmelerde bilimsel ölçütlere uygun etkin ve verimli bir düzen oluşturmaktır. Frederick Taylor'ın Bilimsel Yönetim Teorisi'ne göre özellikle israf ve kayıpların azaltılarak verimliliğin artırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla; standartlaştırma, basitleştirme ve uzmanlaşma önemsenmiştir. Taylor, yüksek ücretle çok çalışacak işçilere yönelik standart bir ücret sisteminin yeterli olmadığına inanıyordu. Bu sebeple "farklılaştırılmış parça başı ücret sistemi" önerdi. Buna göre, her işçiye her gün belirli bir iş verilecek, işin ayrıntıları açık bir şekilde belirtilecek ve işin her parçası için belirli bir zaman ayrılacaktır.

Cevap D

4- Klasik yönetim düşüncesi; Frederick Taylor'ın Bilimsel Yönetim Teorisi, Henri Fayol'un Yönetim Süreçleri Teorisi ve Max Weber'in Bürokrasi Teorisi olmak üzere üç yaklaşımdan oluşur. Henri Fayol'un Yönetim Süreçleri Teorisi'ne göre yönetim, ilk kez işlevsel bir vetire olarak düşünülmüş ve planlama, örgütlenme, emretme, koordinasyon ve denetleme olarak gruplandırılmıştır. Buna göre yönetimde ekonomiklik ve rasyonellik düşüncesi esas alınır. Fayol, yönetimi; ileriye görmek, örgütlemek, kumanda etmek, eşgüdüm sağlamak ve kontrol etmek olarak tanımlayarak yönetsel kuram için bir kavramsal çerçeve oluşturmuştur.

Cevap C

5- Klasik yönetim düşüncesi; Frederick Taylor'ın Bilimsel Yönetim Teorisi, Henri Fayol'un Yönetim Süreçleri Teorisi ve Max Weber'in Bürokrasi Teorisi olmak üzere üç yaklaşımdan oluşur. Max Weber'in Bürokrasi Teorisi'ne göre bürokrasi; iş bölümü, otorite, yazılı kurallar, yazışma ve eylemlerin dosyalanmasına dayanan disiplinli bir örgüt biçimidir. Örgütlerde aktif ve ideal kişilerin bakış açısına göre değişmeyen rasyonel bir örgüt yapısı oluşturmak, bu teorinin temel hedefidir. Buna göre örgüt, otoritenin ortaya çıkış biçimini simgelemektedir. Bu teoride; geleneksel yetki, karizmatik yetki ve rasyonel yetki olmak üzere üç çeşit yetkiden söz edilmektedir.

Cevap A

6- Klasik yaklaşımların tamamı, aşağıdaki ortak nitelikleri taşır ve bu niteliklerden dolayı eleştirilmişlerdir:

- Bireyin psikolojik ve sosyal yanlarını görmezden gelmesi
- Bireyi, makinenin bir parçası gibi görerek standartlaştırması
- Yönetimin yalnızca kanuni ve şekli yönlerine önem vermesi
- Örgüt ve yönetimin toplumsal ve psikolojik taraflarını önemsememesi

E seçeneğinde verilen "Organizasyonu oluşturan unsurların, kendi başlarına birer varlık olduklarının kabul edilmesi" ifadesi neoklasik (davranışsal) yönetim yaklaşımlarına yöneltilen eleştirilerden biridir.

Cevap E

7- Neoklasik (davranışsal) yönetim teorilerinden biri olan Douglas McGregor'un X ve Y Teorisi'ne göre yönetici davranışları, yöneticinin insanı nasıl algıladığı ve gördüğüne bağlıdır. X teorisine göre insan bencil, örgütün hedeflerine karşı kayıtsız ve gelişime karşı dirençlidir. Bu nedenle insan zorlanmalı, denetlenmeli, yönetilmeli ve cezayla korkutulmalıdır. Y teorisine göre uygun şartlar altında sıradan bir insan sorumluluğu kabul etmeyi değil, aramayı da öğrenir. Sorumluluktan kaçma, insanın doğuştan bir özelliği değil, kötü yönetim anlayışının insanları olumsuz etkilemesinin sonucudur.

Cevap C

8- 1920'li yıllarda insan unsurunu arka plana atan klasik yönetim anlayışına karşılık olarak Hawthorne'un çalışmaları ile başlayan süreçte insanın davranış ve duygularını öne plana alan neoklasik (davranışsal) yönetim yaklaşımları geliştirilmiş ve 1960'lı yıllara kadar devam etmiştir. Bu yönetim yaklaşımında örgütün toplumsal bir yapı olduğu ve odağında da birey olduğu ilk kez kabul edilmiştir. Davranışsal (neoklasik) yönetim yaklaşımı, yalnızca insan davranışları üzerinde durarak bütün sorunların çözülebileceğini kabul etmiş ve bu tek tarafı bakış açısından ötürü klasik yönetim anlayışı ile aynı hataya düşmüştür.

Cevap A

9- Örgütlerde “insan” ögesini inceleyen, teknik ve maddi faktörler dışında onu bir makine olarak görmeyen yeni bir akım başlamıştır. Bu yaklaşım başlarda klasik yönetim yaklaşımının devamı olarak görülmüş ve “neoklasik yaklaşım” olarak adlandırılmıştır. Bu yaklaşım, insan davranışları ağırlıklı olması sebebiyle “davranışsal yönetim yaklaşımı” ya da “insan ilişkileri yaklaşımı” olarak da adlandırılmaktadır. Yaygın olarak bilinen neoklasik yönetim teorileri; McGregor’un X ve Y teorileri, Likert’in Sistem 1-4 Teorisi, Argyris’in Olgunlaşma Teorisi ve Lewin’in Güç Alanı Analizi Teorisi’dir.

Cevap D

10- Neoklasik yaklaşımların tamamı, aşağıdaki ortak nitelikleri taşımış ve bu niteliklerden dolayı eleştirilmişlerdir:

- Organizasyonu oluşturan unsurların kendi başlarına birer varlık olduklarını kabul etmesi
- Bütün dikkatleri insan davranışlarına yoğunlaştırması
- Motivasyon kavramına gereğinden fazla ağırlık vermesi
- İnsan faktörünü esas almakla örgüt problemlerinin çözüleceğini varsayması

B seçeneğinde verilen “örgüt içerisinde katı bir hiyerarşik yapıyı amaçlaması” ifadesi klasik yönetim yaklaşımlarına yöneltilen eleştirilerden biridir.

Cevap B

11- Modern yaklaşımlardan biri olan sistem yaklaşımı; bütünü görmek, değişik bakış açılarına yönelme ve aramada bir yöntem izlemek prensipleri doğrultusunda gerçekleştirilen bir yaklaşımdır. Yaklaşım ön düşüncesi sorunları ufak parçalara ayırmak ve tanımlanmış hedef doğrultusunda parçaları tekrar birleştirmektir.

Cevap A

12- Modern yönetim yaklaşımların vardığı son nokta olarak görülen durumsallık yaklaşımı, yönetim düşüncesinin gelişim sürecinin doğal bir sonucu olarak görülür. Bu yaklaşıma göre, her zaman ve her yerde örgütler için geçerli olabilecek bir yaklaşım yerine her örgütün kendi yapısına, bulunduğu duruma ve çevresine en uygun modeli uygulamak gerekmektedir. Şüphesiz örgüt koşulları değiştikçe, örgüt yapısı ve yönetim anlayışı da değişmekte, böylelikle duruma en uygun uygulamaya geçilmektedir.

Cevap C

13- Ouchi, “X” ve “Y” teorileri de dâhil olmak üzere tüm araştırma sonuçlarını bir araya getirerek “Z” teorisini ortaya koymuştur. Bu teoriye göre insan; düşünme, karar verme ve azmetme yeteneklerine sahiptir. İnsan, ne iyidir ne de kötüdür; şartlara göre her ikisine de yatkın olabilir. İnsan, ne zaruri ihtiyaçlarla ne de üst düzey insani ihtiyaçlarla güdülenir; insanı motive eden içindeki durumdur. Güdüleme, ne dıştan zorlamayla ne de içten sağlanabilir; insan, ancak mantık yoluyla güdülenebilir. İnsanı, tarafsız olarak değerlendirmek gerekir. Bu teoriye göre örgüt kültürünü gelenek ve çevre oluşturur. Esas ilgi insandadır. Örgütsel değer ve hedefler, bütün üyeler tarafından benimsenir.

Cevap D

14- A fabrikasının yöneticisi, azalan kârın sorumlusunun personeller olduğunu düşünmüş ve çalışanlar üzerindeki denetimin artırılmasına karar vermiştir. Bu yönetici klasik yönetim yaklaşımını benimsemiştir. Çünkü klasik yönetim yaklaşımında personelin sosyal ve psikolojik gereksinimlerine yer verilmemiştir. B fabrikasının yöneticisi, personellerin ayakta üretiminde kullanılan yöntemlere ilişkin kararlara etkin katılımının sağlanmasının personelleri güdüleyeceğini düşünmüş ve gerekli çalışmaları başlatmıştır. Bu yönetici neoklasik yönetim yaklaşımını benimsemiştir. Çünkü neoklasik yönetim yaklaşımı yalnızca insan davranışları üzerinde durarak bütün sorunların çözülebileceğini kabul etmiştir. C fabrikasının yöneticisi, kârın azalmasının sebebinin stok sayılarının artması olduğunu düşünerek üretim ve satış personeline oluşan bir ekip oluşturmuş, ekibin iletişim içerisinde olmasının önemini vurgulayarak bu ekibe üretim ve ürün dağıtımını koordine etmesi görevini vermiştir. Bu yönetici modern sistem yaklaşımını benimsemiştir. Çünkü modern sistem yaklaşımı; bütünü görmek, değişik bakış açılarına yönelme ve aramada bir yöntem izlemek ilkeleri doğrultusunda gerçekleştirilen bir yaklaşımdır. D fabrikasının yöneticisi, durum değerlendirmesi yapmış ve yeni bir prosedür ya da program uygulamadan önce kârın azalmasının sebeplerini saptamıştır. Bu yönetici modern durumsallık yaklaşımını benimsemiştir. Çünkü modern durumsallık yaklaşımı hangi durumda hangi prosedürün yararlı olacağını örgütün durumuna göre seçeceğini temel almaktadır.

Cevap A

15- Zeynep Hanım, personellerinin isteksiz olduğuna inanmış ve oldukça otoriter bir tavır sergileyerek personellere söz hakkı tanımamıştır. Zeynep Hanım, X teorisini benimsemiştir. Çünkü X teorisine göre insan, yapısı gereği tembeldir, işi sevmez, sorumluluktan kaçır. Bu nedenle yeterli çabayı göstermeleri için çalışanlar zorlanmalı, yönetilmeli ve cezayla korkutulmalıdır. Anıl Bey, personellerinin doğru kararlar alacağına inanarak onları karar sürecine daha fazla dahil etmek için cesaretlendirmiştir. Anıl Bey, Z teorisini benimsemiştir. Çünkü Z teorisine göre insan; düşünme, karar verme ve azmetme yeteneklerine sahiptir. İlayda Hanım, personellerine karşı katılımcı ve paylaşımcı olmuş fakat onların kendi kendilerini denetim altında tutması gerektiğine inanmıştır. İlayda Hanım, Y teorisini benimsemiştir. Çünkü Y teorisine göre insan iş yapmayı sever ve çalışmak onu mutlu eder. İnsanlar, bağlanmış oldukları amaçlara hizmet ederlerken kendi kendilerini yönetme ve denetleme yollarını kullanırlar.

Cevap B

16- Frederick Taylor'ın Bilimsel Yönetim Teorisi'ne göre özellikle israf ve kayıpların azaltılarak verimliliğin artırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla; standartlaştırma, basitleştirme ve uzmanlaşma önemsenmiştir. Taylor, yüksek ücretle çok çalışacak işçilere yönelik standart bir ücret sisteminin yeterli olmadığına inanıyordu. Bu sebeple "farklılaştırılmış parça başı ücret sistemi" önerdi. Buna göre, her işçiye her gün belirli bir iş verilecek, işin ayrıntıları açık bir şekilde belirtilecek ve işin her parçası için belirli bir zaman ayrılacaktı.

Cevap A

3. BÖLÜM - SPOR YÖNETİCİLİĞİ VE LİDERLİK

1- Önceden tespit edilen hedeflere en aktif ve verimli bir biçimde ulaşabilmek için bireylerin çabalarını birleştirerek düzenlenen iş ve uygulamaların tümüne ilişkin süreçleri yerine getiren kişiye yönetici denir. Kısacası yönetici, örgütün amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için yapılması gereken faaliyetleri belirleyerek uygulanmasını sevk ve idare eden bireydir.

Cevap D

2- Resmî spor yöneticisi kamu kurum ve kuruluşlarında, kulüplerde veya özel spor kurumlarında spor hizmet ve etkinliklerinin sevk ve idaresinde görev yapan; saha komiseri, hakem, top toplayıcı, gözlemci gibi türlü görevleri olan ve bunun karşılığında belirli bir ücret alan bireylerdir. Gönüllü (fahri) spor yöneticisi ise toplumun her bölümünden ve her meslek kategorisinden olabilen, spor hizmet ve etkinliklerini herhangi bir ücret almaksızın gönüllü bir şekilde icra eden bireylerdir. Genellikle tüm ülkelerin spor federasyonlarında görev yapan üyeler ve spor kulüplerinde görev yapan yöneticiler, sporun yaygınlaşması ve gelişmesi için karşılıksız olarak toplumsal bir görev yüklenmiş gönüllü spor yöneticileridir.

Cevap A

3- DİKKAT! Soru kökünde "hiyerarşik yapıya göre" ifadesi yer aldığı için yöneticilerin hiyerarşik yapısını göz önüne almamız gerekir. Hiyerarşik olarak yöneticiler üç grupta incelenir: Alt düzey yöneticiler, orta düzey yöneticiler ve üst düzey yöneticiler. Alt düzey yöneticiler, günlük işlerin yürütülmesinden ve başarılmasından sorumlu tutulurlar. Beceriksiz personelleri kontrol edip orta düzey yöneticilere bilgi verirler. Sekreter, şef, şef yardımcısı, gözlemci gibi unvanlara sahiptirler. Çalışanlarla yakın ilişkiye girerler. Üretim ve satışların periyotsal sonuçlarını incelerler. İşlerin teknik kontrolünü sağlarlar.

Cevap B

4- Alt Düzey Yöneticilerin Görevleri

- Gündelik işlerin yürütülmesini sağlarlar.
- Çalışanlarla yakın ilişkiye girerler.
- Üretim ve satışların dönemsel sonuçlarını gözden geçirirler.
- İşlerin teknik kontrolünü sağlarlar.

D seçeneğinde verilen ifade orta düzey yöneticilerin görevleri arasında yer alır.

Cevap D

5- DİKKAT! Soru kökünde "hiyerarşik yapıya göre" ifade yer aldığı için yöneticilerin hiyerarşik yapısını göz önüne almamız gerekir. Hiyerarşik olarak yöneticiler üç grupta incelenir: alt düzey yöneticiler, orta düzey yöneticiler ve üst düzey yöneticiler. Üst düzey yöneticiler; stratejik ve teknik düşüncesi iyi olan, iyi grup kurabilen, birlik ve beraberlik içerisinde iletişim ve uyumu yüksek ve ikna kabiliyeti gelişmiş liderlerdir. Başkan, başkan yardımcısı, genel müdür gibi üst seviye yetkili kişilerdir. Üst seviye yöneticiler bağlı oldukları organizasyonun tamamından sorumludurlar. Kurumun genel politikalarını ve amaçlarını saptayarak kurumun dış çevre ile olan ilişkilerini düzenlerler.

Cevap D

6- Liderlerin Özellikleri: Yeni gelişmelere ve değişimlere açıktırlar. Değişimde geliştircidirler. Yaratıcı davranırlar. Orijinaldirler. Neden ve niçin soruları onlar için önemlidir. Var olana karşı gelirler. Grup içerisinden çıkarlar. Üyelerin kabiliyetlerini iyi bilirler. Uzun süreli düşünebilirler. Keşfetmeyi severler. Gruptakilerin motivasyonlarına önem verirler.

Yöneticilerin Özellikleri: Elindeki olanaklarla yetinmeye çalışırlar. Emirleri değiştirmeden yerine getirirler. Tekrar yaparlar. Kopya yaparlar. Nasıl ve ne zaman soruları onlar için önemlidir. Emirleri uygularlar. Atama yoluyla gelirler. Üyelere ne yapacaklarını bildirirler. Kısa sürede sonuca varmak isterler. Yeniliklere çok fazla gerek görmezler. Kalıplar içinde çalışırlar. Konsantre olurlar.

NOT: Genelde olumlu ifadeler liderlerin özellikleri arasında, olumsuz ifadeler ise yöneticilerin özellikleri arasında yer alır.

Cevap E

7- DİKKAT! Soru kökünde "hiyerarşik yapıya göre" ifade yer aldığı için yöneticilerin hiyerarşik yapısını göz önüne almamız gerekir. Hiyerarşik olarak yöneticiler üç grupta incelenir: Alt düzey yöneticiler, orta düzey yöneticiler ve üst düzey yöneticiler. Orta düzey yöneticiler, üretimin teknik yapısını bilmelerinden ötürü emri altında çalışan personel için sorunların çözüm kaynağı konumundadırlar. Ayrıca üst düzey yöneticiler ve alt düzey yöneticiler arasındaki iş uyumunu sağlarlar. Müdür yardımcılığı, şube müdürlüğü bu tarz görevlerdendir. Orta düzey yöneticilerin görevleri; aylık ve yıllık üretim ve satış tutanaklarını hazırlamak, şirketin teknik planlarını yapmak, üst yönetimin kararlarını uygulamak ve bölümün hedeflerini tespit etmektir.

Cevap C

8- Resmî spor yöneticisi kamu kurum ve kuruluşlarında, kulüplerde veya özel spor kurumlarında spor hizmet ve etkinliklerinin sevk ve idaresinde görev yapan; saha komiseri, hakem, top toplayıcı, gözlemci gibi türlü görevleri olan ve bunun karşılığında belirli bir ücret alan bireylerdir. Gönüllü (fahri) spor yöneticisi ise toplumun her bölümünden ve her meslek kategorisinden olabilen, spor hizmet ve etkinliklerini herhangi bir ücret almaksızın gönüllü bir şekilde icra eden bireylerdir. Genellikle tüm ülkelerin spor federasyonlarında görev yapan üyeler ve spor kulüplerinde görev yapan yöneticiler, sporun yaygınlaşması ve gelişmesi için karşılıksız olarak toplumsal bir görev yüklenmiş gönüllü spor yöneticileridir.

Cevap E

9- Üst Düzey Yöneticilerin Görevleri

- Kurum için en önemli kararları alırlar.
- Uzun vadedeki planları hazırlar ve yayımlarlar.
- Ana departmanların çalışmalarını gözden geçirirler.
- Kurum sahipleri ile örgüt arasında köprü işlevi görürler.

A seçeneğinde verilen ifade alt düzey yöneticilerin görevleri arasında yer alır.

Cevap A

10- Orta Düzey Yöneticilerin Görevleri

- Aylık ve yıllık üretim ve satış raporları hazırlamak
- Kurumun teknik planlarını yapmak
- Üst yönetimin kararlarını uygulamaya koymak
- Bölümün hedeflerini tespit etmek

A seçeneğinde verilen ifade üst düzey yöneticilerin görevleri arasındadır.

Cevap A

11- Üst Düzey Yöneticilerin Görevleri

- Kurum için en önemli kararları alırlar.
- Uzun vadedeki planları hazırlar ve yayımlarlar.
- Ana departmanların çalışmalarını gözden geçirirler.
- Kurum sahipleri ile örgüt arasında köprü işlevi görürler.

Cevap C

12- Yönetimsel Beceriler

- **Kavramsal Beceri:** Kurumu bir bütün olarak düşünme, kurumu oluşturan parça ve unsurlar arasındaki ilişkileri ve bu unsur ve parçaların fonksiyonlarını anlama becerisidir.
- **Teknik Beceri:** Kurumsal etkinliklerin yürütülmesi ile ilgili türlü araç, metot, teknik ve teknolojileri kullanabilme becerisini ifade eder.
- **İnsan İlişkileri Becerisi:** Personellerle iletişim kurma, onları anlama, aynı amaç için çalışabilme, motivasyon ve çalışma ortamında uygun kurum atmosferi oluşturabilme kabiliyetlerini içerir.
- **Analitik Beceri:** Problemlerin çözümü için bilimsel ve mantıksal yaklaşım yöntemlerini kullanma becerisidir. Yöneticilerin konumları ne kadar üst seviyede ise yöneticiler analitik becerilere de o seviyede ihtiyaç duyar.
- **Karar Verme Becerisi:** Kurumun hedeflerine ulaşabilmesi için çeşitli seçeneklerden en yararlı olacakları belirleme becerisidir.
- **İletişim Becerisi:** Yazılı ya da sözlü iletişim araçlarını kullanarak bilgi sağlama becerisidir.

Cevap C

13- Yönetimsel Beceriler

- **Kavramsal Beceri:** Kurumu bir bütün olarak düşünme, kurumu oluşturan parça ve unsurlar arasındaki ilişkileri ve bu unsur ve parçaların fonksiyonlarını anlama becerisidir.
- **Teknik Beceri:** Kurumsal etkinliklerin yürütülmesi ile ilgili türlü araç, metot, teknik ve teknolojileri kullanabilme becerisini ifade eder.
- **İnsan İlişkileri Becerisi:** Personellerle iletişim kurma, onları anlama, aynı amaç için çalışabilme, motivasyon ve çalışma ortamında uygun kurum atmosferi oluşturabilme kabiliyetlerini içerir.
- **Analitik Beceri:** Problemlerin çözümü için bilimsel ve mantıksal yaklaşım yöntemlerini kullanma becerisidir. Yöneticilerin konumları ne kadar üst seviyede ise yöneticiler analitik becerilere de o seviyede ihtiyaç duyar.
- **Karar Verme Becerisi:** Kurumun hedeflerine ulaşabilmesi için çeşitli seçeneklerden en yararlı olacakları belirleme becerisidir.
- **İletişim Becerisi:** Yazılı ya da sözlü iletişim araçlarını kullanarak bilgi sağlama becerisidir.

Cevap D

14- Yönetimsel Beceriler

- **Kavramsal Beceri:** Kurumu bir bütün olarak düşünme, kurumu oluşturan parça ve unsurlar arasındaki ilişkileri ve bu unsur ve parçaların fonksiyonlarını anlama becerisidir.
- **Teknik Beceri:** Kurumsal etkinliklerin yürütülmesi ile ilgili türlü araç, metot, teknik ve teknolojileri kullanabilme becerisini ifade eder.
- **İnsan İlişkileri Becerisi:** Personellerle iletişim kurma, onları anlama, aynı amaç için çalışabilme, motivasyon ve çalışma ortamında uygun kurum atmosferi oluşturabilme kabiliyetlerini içerir.
- **Analitik Beceri:** Problemlerin çözümü için bilimsel ve mantıksal yaklaşım yöntemlerini kullanma becerisidir. Yöneticilerin konumları ne kadar üst seviyede ise yöneticiler analitik becerilere de o seviyede ihtiyaç duyar.
- **Karar Verme Becerisi:** Kurumun hedeflerine ulaşabilmesi için çeşitli seçeneklerden en yararlı olacakları belirleme becerisidir.
- **İletişim Becerisi:** Yazılı ya da sözlü iletişim araçlarını kullanarak bilgi sağlama becerisidir.

Cevap B

15- Yöneticiler, görevlerini başarılı bir biçimde icra edebilmeleri için birtakım becerilere ihtiyaç duyarlar. Bu becerilere yönetimsel beceriler olarak adlandırılır. Yöneticilerin çeşitli düzeylerde göstermeleri gereken yönetimsel beceriler bulunmaktadır. Örnek olarak alt düzey yöneticilerin teknik ve iletişim becerilerinin üst seviyede olması beklenirken üst düzey yöneticilerin karar verme becerilerinin yüksek olması beklenir.

Cevap A

16- Yönetim Tarzları

- **Otoriter:** Bu yönetim tarzında, insan bir üretim vasıtasıdır. Yöneticinin asıl ilgisi mal ya da hizmet üretimi ve verimlilik üzerinde toplanır. Bu tarz yönetimde yöneticiler; emirler veren, itaat isteyen, tehdit eden ve baskıya dayalı bir yönetim anlayışı hâkimdir.
- **İnsancıl:** Bu yönetim tarzında yönetici, otoriter yönetim tarzına olduğu gibi üretimine değil, insana ve insan ilişkilerine önem verir. Bu anlayışa göre; çalışanlara baskıcı politika uygulamaktan ziyade onlara olumlu davranılarak iş ortamında mutlu olmaları sağlanmalıdır. Bu sayede bireyin verimliliğinin de en üst seviyede olabileceği kabul edilir.
- **Liberal:** Bu yönetim tarzında işin verimi ve çalışanların doyumu minimum düzeyde önemsenir. Yumuşak ve serbest yönetim tarzı olarak da bilinen bu yönetim tarzı, kurumda işe ve personele çok fazla önem vermemesiyle ön plana çıkar.
- **Orta Yol:** Bu yönetim tarzında yöneticiler iş ve insan ögesine eşit seviyede önemiyet vererek iki öge arasında olumlu bir denge sağlamaya özen gösterirler.
- **Demokratik:** Bu yönetim tarzında iş verimi ve insan ilişkileri, örgütte saygı, dayanışma, iş birliği ve güven en üst seviyede gerçekleşir. Bu yönetim tarzında bireye ve üretime verilen önem en yüksek seviyededir.

Cevap D

17- Liberal yönetim tarzında işin verimi ve çalışanların doyumu minimum düzeyde önemsenir. Yumuşak ve serbest yönetim tarzı olarak da bilinen bu yönetim tarzı, kurumda işe ve personele çok fazla önem vermemesiyle ön plana çıkar. Bu yönetim tarzının temel politikası, iş problemlerine ve çalışanlara fazla karışmamaktır. Personele ne yapılacağı bir kez belirtildikten sonra nasıl yapılacağı yine personelin kendisine bırakılır.

Cevap E

18- Karizmatik liderlik tarzında yöneticilerin, misyon ve vizyon duygusunu ön plana alma vardır. Karizmatik liderliğin diğer nitelikleri ise saygı, güven ve sadakattir. Bu liderler, personellerin ve üyelerin kendi benliği ile güçlü özdeşim kurmasını sağlamış ve üzerlerinde yoğun duygusal izlenimler uyandırmışlardır.

Cevap E

19- Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik anlayışı, personellere geniş görüşlülük kazandıran ve buna katkıda bulunmaları için onlara ek amaçlar veren ve örgütsel anlamda değişiklikler sunarak onlara potansiyel olarak yapabileceklerini düşündüklerinden çok daha fazlasını uygulayabileceklerine inandıran liderlik anlayışıdır.

Dönüşümcü Liderliğin Temel İlkeleri

- **İdealleştirilmiş Etki:** Lider, hareketleri ve tutumları ile personellerine örnek olur.
- **Motivasyon:** Lider, personellerine moral verir.
- **Entelektüel Uyarım:** Lider, problemlere özgün çözümler üretmeleri için personellerini özendirir.
- **Bireysel Destek:** Lider, astlarının kişisel ihtiyaçlarını önemser ve yol gösterir.

Cevap B

20- Demokratik (katılımcı) yönetim anlayışında birey ilişkileri ve işin verimi, kurumda saygı, dayanışma, destek, iş birliği ve güven maksimum seviyede gerçekleşir. Bu yönetim anlayışında üretime ve bireye verilen önemiyet en yüksek seviyededir. Kararlar alınırken ve hüküm verilirken personelin fikirlerine başvurularak görüş alışverişinde bulunulur.

Cevap C

21- Etkileşimci (transaksiyonel) liderler mevcut düzeni korumaya çaba gösterirler. Bu liderlik tarzı, ivedi bir şekilde karar alma ve karar verme durumlarında uygulanması gereken, kriz durumlarında ve acil durumlarda başarı sağlamaktadır. Lider, mevcut problemleri çözmeye çalışır. Genellikle geçmişe ve geleneklere dayalı olarak çalışırlar. Lider, kendi belirlediği ödüller ya da cezalar ile personellerin amaçlara ulaşmasını sağlar. Personellerin isteklerini yerine getirmeye çalışarak güdülenmelerini sağlar.

Cevap A

22- Otokratik liderlik anlayışı, bütün yönetim yetkilerinin ve sorumluluklarının liderde toplandığı bir liderlik tarzıdır. Astlarına emirler vererek, astlarının yanlışlarını eleştirerek ve tenkit ederek motivasyon verirler. Bu liderlik tarzının en önemli sakıncası; liderin anormal seviyede bencil ve egoist olmasından dolayı, üyelerin inanışlarının, duygularının ve düşüncelerinin göz önüne alınmaması, bu nedenle zaman içerisinde üretime karşı kin, nefret, moralmen çöküş, grup içi anlaşmazlıklar şeklinde kendini belli etmesi ve bunun neticesinde de liderin otoritesinin zaman içerisinde kaybolmasıdır.

Cevap E

23- Dönüşümcü (transformasyonel) liderlik anlayışı, personellere geniş görüşlülük kazandıran ve buna katkıda bulunmaları için onlara ek amaçlar veren ve örgütsel anlamda değişiklikler sunarak onlara potansiyel olarak yapabileceklerini düşündüklerinden çok daha fazlasını uygulayabileceklerine inandıran liderlik anlayışıdır.

Dönüşümcü Liderliğin Temel İlkeleri

- **İdealleştirilmiş Etki:** Lider, hareketleri ve tutumları ile personellerine örnek olur.
- **Motivasyon:** Lider, personellerine moral verir.
- **Entelektüel Uyarım:** Lider, problemlere özgün çözümler üretmeleri için personellerini özendirir.
- **Bireysel Destek:** Lider, asstlarının kişisel ihtiyaçlarını önemser ve yol gösterir.

Cevap E

24- Liberal liderlik, genelde takıma karar alma ve işi uygun görüldüğü biçimde bitirme hürriyeti veren liderlik tarzı şeklinde tanımlanır. Bu tarzı benimsemiş lider için asstlar kendi hâline bırakılmıştır. Liberal liderlik tarzı spor liderleri tarafından tercih edildiğinde grup içinde anarşinin doğması ve herkesin kendine göre belirlediği amaçları benimsemesi gibi sakıncalar doğurabilmektedir. Bu liderlik tarzında kişisel başarının yanı sıra grup başarısının önemli oranda azalması da bir handicap olarak görülebilir.

Cevap E

25- Liderlik bakımından bir kurumun ya da örgütün geleceğe yönelik çizilen resmi olarak ifade edilebilen vizyon, bazen yerine kullanılan amaç kelimesinden farklı olarak arzulanan bir durumu ifade etmektedir. Vizyoner lider, geleceği görerek ona adapte olabilen veya ileride oluşabilecek olumsuzluklara karşı önceden önlem alabilen bireydir. Vizyoner liderlik tarzı, en etkili liderlik tarzlarının başında gelmektedir. Bu liderlik tarzındaki yönetici lider, personellerine devamlı olarak görev ve sorumluluklarının ne kadar büyük bir hedefe hizmet ettiğini hatırlatır. Böylece, her gün yapılan her işin tekdüzeliği ortadan kalkarak iş olgusuna büyük bir anlam katar.

Cevap B

26- Karizmatik liderler, kitleleri peşlerinden sorgusuz sualsiz sürükleyebilme becerisine sahiptirler. Karizmatik bir liderde insanları beklenenden daha fazla motive etme kapasitesi vardır. Karizmatik liderlik nitelikleri taşıyan bir spor lideri için taraftarları peşinden sürükleyebilmek, sporcuları üst seviyede başarıya motive etmek, zorlu kriz süreçlerinden en az hasarla çıkmak gibi konular imaj yaratılması bakımından önemlidir.

Cevap C

27- Liberal liderlik, genelde takıma karar alma ve işi uygun görüldüğü biçimde bitirme hürriyeti veren liderlik tarzı şeklinde tanımlanır. Bu tarzı benimsemiş lider için asstlar kendi hâline bırakılmıştır. Liberal liderlik tarzı spor liderleri tarafından tercih edildiğinde grup içinde anarşinin doğması ve herkesin kendine göre belirlediği amaçları benimsemesi gibi sakıncalar doğurabilmektedir. Liberal liderlik; yalnızca eğitim düzeyi, kurumsal yapısı ve uzmanlık derecesinin yüksek olduğu spor örgütleri ve elit seviyedeki sporcularda uygulanmasının başarılı sonuçlar getirebileceği liderlik tarzıdır.

Cevap A

28- Etkileşimci (transaksyonel) liderler mevcut düzeni korumaya çaba gösterirler. Bu liderlik tarzı, ivedi bir şekilde karar alma ve karar verme durumlarında uygulanması gereken, kriz durumlarında ve acil durumlarda başarı sağlamaktadır. Etkileşimci liderler, yetkilerini personelleri ödüllendirme, daha çok efor sarfetmeleri için statü ve ücret verme şeklinde kullanırlar. Ayrıca personellerin geçmişten süregelen eylemlerini daha verimli ve aktif kılmak ya da iyileştirmek amacıyla iş yapma ve yaptırma yolunu tercih etmektedirler.

Cevap A

4. BÖLÜM - SPORDA ORGANİZASYON

1- Spor organizasyonlarının amaçları, genel ve özel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Genel Amaçlar

- Bir kamu hizmeti olarak sağlıklı bir toplumun yetiştirilmesine katkıda bulunmak
- Spor vasıtasıyla tüm vatandaşlara fırsat eşitliği sağlamak
- Uluslararası spor arenasında her yönden başarılı olacak sporcu ve diğer spor elemanlarını yetiştirebilmek
- Yurt içinde çeşitli spor branşlarını tanıtmak ve yaymak

Özel Amaçlar

- Politik üstünlük sağlamak
- Maddi kazanç sağlamak
- Reklam sağlamak

Cevap E

2- Spor Organizasyonlarının Bazı İlkeleri

- **Emir Kumanda Birliği İlkesi:** Personelin üstünden emir almasıdır.
- **Sorumluluk İlkesi:** Astların ve üstlerin birbirlerine karşı sorumlu olmasıdır.
- **Hiyerarşik Yapı İlkesi:** Organizasyonlarda yetki, görev ve sorumluluklar en yukarıdan en aşağıya mutlak bir biçimde saptanmalıdır. Organizasyonda görev alan her birey; sorumluluk ve görevlerini kavramalı, astlarını ve üstlerini tanımalıdır.
- **Amaç Birliği İlkesi:** Organizasyonda görev alan tüm birimler organizasyonun ortak başarısı için çabalarlar.
- **Yetki Devri İlkesi:** Organizasyon sürecinde hedeflere ulaşabilmek için yönetimdeki kişilerin, sahip olduğu yetkilerin tamamını ya da bir bölümünü bazı sorumlu bireylere devretmesidir.

Cevap C

- 3- • I. öncülde verilen ifade "faaliyet sonrasında" yapılması gereken işlerdendir.
• II. öncülde verilen ifade "faaliyet esnasında" yapılması gereken işlerdendir.
• III. ve IV. öncülde verilen ifadeler ise "faaliyet öncesi" yapılması gereken işlerdendir.

Cevap E

- 4- • I. ve IV. öncülde verilen ifade "faaliyet esnasında" yapılması gereken işlerdendir.
• II. ve III. öncülde verilen ifadeler ise "faaliyet sonrası" yapılması gereken işlerdendir.

Cevap D

5- Spor Organizasyonlarının Bazı İlkeleri

- **Yetki Devri İlkesi:** Organizasyon sürecinde hedeflere ulaşabilmek için yönetimdeki kişilerin, sahip olduğu yetkilerin tamamını ya da bir bölümünü bazı sorumlu bireylere devretmesidir.
- **Sorumluluk İlkesi:** Astların ve üstlerin birbirlerine karşı sorumlu olmasıdır.
- **Yetki ve Sorumluluk Denkliliđi İlkesi:** Bir organizasyondaki personelin yetkisi ne kadar fazla ise sorumluluğu da o oranda fazladır.
- **Kontrol Alanı İlkesi:** Yöneticilerin kontrol altında tutabileceği personel sayısı ve becerilerinin bir sınırı vardır. Görevlendirmeler yapılırken kişilerin yetenekleri değerlendirilerek kontrolüne verilecek personel sayısı belirlenmelidir.
- **İş Bölümü ve Uzmanlaşma İlkesi:** Görevlilere bilgi, yetenek ve tecrübelerine uygun işler verilmelidir. Aynı tür görevleri aynı kişilere vererek uzmanlaşmaları sağlanmalıdır.

Cevap D

6- Spor Organizasyonlarının Aşamaları

- **Amaçların Belirlenmesi ve Planlama:** Organizasyon süreci, planlamanın bir devamıdır. Planlar, organizasyonun hedeflerini ortaya koyar. Faaliyetler için yol gösterici olmasından dolayı organizasyon sürecinin başlangıcında, planlarda nelerin hedeflendiği titizlikle incelenmelidir.
- **Faaliyetlerin Belirlenmesi ve Gruplandırılması:** Yapılacak işin ne olduğunun detaylıca ortaya konması ve tanımlanması gerekmektedir.
- **Personellerin Belirlenmesi ve Görevlendirilmesi:** Her bir faaliyet grubu için işleri görececek personelin sayısı ve nitelikleri belirlenir. Bu, "norm-kadro" çalışması olarak her bir işin vasıflarını gösteren iş tanımları yapılır.
- **Yetki ve Sorumlulukların Belirlenmesi:** Personellerin hangi konulardan sorumlu olduğu, yöneticilerin sahip olduğu yetkinin sınırları, karşılıklı yetki ve sorumluluk ilişkileri açıkça belirlenir.
- **Kaynakların Belirlenmesi:** Organizasyon sürecinin son aşamasında çalışanların ihtiyaç duyduğu araç, gereç ve fiziki çevre şartları düzenlenmesi gerekir.

Cevap E

7- Lig sistemi (puan sistemi), galip gelen takım ya da sporcunun puanın tamamını aldığı, beraberlik durumunda eşit puan alınan, mağlubiyet durumunda puan alınamayan sistem olarak tanımlanabilir. Tek devreli lig sistemi, turnuva boyunca her takımın birbiri ile bir kere karşılaşacağı sistemdir. Çift devreli lig sistemi, turnuva boyunca her takımın birbiri ile iki kere karşılaşacağı sistemdir. Eleme Sistemi, bir takımın tek maç veya iki maç sonrası elde etmiş olduğu galibiyet sayısına göre bir üst tura yükseldiği sistemdir. Tek Eleme Sistemi, zaman sınırlı ve katılan takım veya sporcu sayısı fazlaysa tercih edilir. Tek eleme sisteminde ferdî sporcular veya takımlar bir müsabaka sonunda bir üst tura çıkar ya da turnuvadan elenirler. Çift maç eleme sisteminde, eleme sisteminde farklı olarak takımlar; biri kendi sahasında, diğeri deplasmanda olmak üzere iki maç yapar. İki maçın sonucunda üst tura çıkacak takım belli olur. Çift eleme sisteminde maç sayısı tek eleme usulüne göre daha fazla, lig usulüne göre azdır. Maç sayısı takım sayısının iki katından 2 veya 1 rakamının çıkarılması ile tespit edilir. Fakat bu sistemin amacı şanssız kura sonucu ilk yenilgide elenmek durumunda kalan takımlara veya sporculara bir hak daha vermektir. Karma sistem, takım ve sporcu sayılarının fazla olması hâlinde lig ve eleme sisteminin aynı spor yarışması sırasında kullanıldığı bir sistemdir. Play-Off sistemi, genelde tek veya çift devreli lig sisteminden sonra uygulanır. Öncelikle takımlar lig sisteminde müsabaka yaparlar. Kazandıkları puanlara göre en yüksek puandan en düşük puana göre sıralanırlar.

Cevap B

8- Play-off sistemi, genelde tek veya çift devreli lig sisteminden sonra uygulanmaktadır. Öncelikle takımlar lig sisteminde müsabakalara katılırlar ve burada kazandıkları puanlara göre en yüksek puandan en düşük puana göre sıralanırlar. Daha sonra turnuva talimatnamesine göre önceden belirlenmiş sayıda takım bu sisteme kalmaya hak kazanır. Eleme usulüyle şampiyon takımın belirlendiği oyunlardır. 8 takımın katıldığı bir play-off esas alırsak lig sonunda ilk 8 sırayı alan takımlar puan ve averaja göre play-off'a kalırlar. Eşleşme: 1-8, 2-7, 3-6, 4-5, müsabakalar 2/3 sistemine göre, yani 3 maçtan 2 sini alan takım bir üst tura geçer.

Cevap E

9- Amaç birliği ilkesi, bütün bölümlerin gerçekleştirdiği görevlerin organizasyonun ortak başarısına hizmet etmesidir. Sorumluluk ilkesi, ast ve üstlerin birbirine karşı sorumluluklarının olmasıdır. Açıklama ilkesi, örgüt içinde yetki kargaşası olmaması için her personelin veya yöneticinin görev ve sorumluluklarının net bir şekilde ifade edilmesidir. Emir kumanda birliği ilkesi, personelin bir üst yöneticisinden emir alması ilkesidir.

Cevap C

10- Spor tesislerinin kuruluş hedefleri; sporu yaygınlaştırmak, sosyal yarar sağlamak, sağlıklı nesiller yetiştirmek, sporcu yetiştirmek, spor dallarını tanıtmak, müsabakalara ev sahipliği yapmak, itibar kazanmak ve kâr elde etmektir.

Cevap E

11- Spor Tesisleri Kategorileri

• **Tek Amaçlı Spor Tesisi:** Yalnızca tek bir spor disiplininin yapılabilmesi için inşa edilen ve faaliyet gösteren tesislerdir. Bu tesisler üzerinde çeşitlendirme, uyarılma ya da değişiklikler çok fazla yapılamaz. Softbol merkezleri, bowling salonları ve golf sahaları bu tesislere örnek oluşturur.

• **Tek Alana Yönelik Tek Amaçlı Spor Tesisi:** İçerisinde yapılan tek bir spor disiplini olmamasına karşın su sporları ya da buz sporları gibi tek bir spor disiplininin yapılmasına imkân sağladığı için tek alana yönelik tek amaçlı spor tesisi olarak tanımlanmaktadır. Misal; buz sporları salonunda curling, buz hokeyi, buz pateni gibi çeşitli spor disiplinleri uygulanabilir.

• **Çok Amaçlı Spor Tesisi:** İçerisinde birden çok spor disiplini yapılabiliyorsa bu tesisler, kullanım hedefine dayalı olarak çok amaçlı spor tesisi olarak tanımlanır. Bu tesislerde konserlerden motorkros yarışlarına, sirk gösterilerinden çeşitli spor şovlarına kadar pek çok değişik aktivite yapılmaktadır. Çok amaçlı spor tesisleri, uyarlanabilir zeminlere ve taşınabilen oturma düzeneklerine sahiptir. Böylelikle pek çok değişik aktivite, tesis içerisinde uygulanmaktadır.

• **Geleneksel Olmayan Spor Tesisi:** Macera sporları ve ekstrem sporlara yönelik inşa edilen tesisleri ifade eder. Bu tesislere örnek olarak paten sahaları, rafting alanları, trekking parkları ve kapalı kaya tırmanışı merkezleri, snowboard parkları verilebilir.

Cevap A

12- Tek alana yönelik tek amaçlı spor tesisi, içerisinde yapılan tek bir spor disiplini olmamasına karşın su sporları ya da buz sporları gibi tek bir spor disiplininin yapılmasına imkân sağladığı için tek alana yönelik tek amaçlı spor tesisi olarak tanımlanmaktadır. Misal; buz sporları salonunda curling, buz hokeyi, buz pateni gibi çeşitli spor disiplinleri uygulanabilir.

Cevap B

13- Geleneksel olmayan spor tesisi, macera sporları ve ekstrem sporlara yönelik inşa edilen tesisleri ifade eder. Bu tesislere örnek olarak paten sahalaları, rafting alanları, trekking parkları ve kapalı kaya tırmanışı merkezleri, snowboard parkları verilebilir.

Cevap B

14- Bir spor organizasyonunda müsabakalara katılan sporcuların ya da takımların adedi dört veya katları değilse bu durumu düzeltmek için uygulanan tamamlama usulüne "Bay Usulü" denir. Bunun için müsabakaya girecek takım sayısının üstünde olan ve dördün emsaline en yakın sayıya katlanması suretiyle müsabaka tablosu yapılır.

Cevap A

5. BÖLÜM - TÜRK SPOR TEŞKİLATI, MEVZUATI VE POLİTİKASI

1- Ülkemizde 1922-1936 yılları arasında faaliyet gösteren spor yönetimi dönemi, Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı (TİCİ) Dönemidir. TİCİ, Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk çok kulüplü, çok sporlu ve ilk resmi spor örgütü olarak kurulmuştur.

Cevap A

2- Spor işlerinin ilk defa bakanlık seviyesinde ele alınması 1969'da kurulan 2. Süleyman Demirel hükümetinde Gençlik ve Spor Bakanlığının kurulmasıyla gerçekleşmiştir. İsmet Sezgin, Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk gençlik ve spor bakanı olmuştur. 7 Kasım 1982 tarihli yeni anayasada ise ilk kez spora yer verildi. Böylelikle spor ve sporcu ilk kez anayasanın teminatı altına alınmıştır.

Cevap E

3- Spor devlete yönettirmekten başka bir yolun olmadığı düşüncesi ile doğrudan hükûmete bağlı bir spor teşkilatı kurmak amacıyla Beden Terbiyesi Kanunu (BTK) çıkarılarak kamu otoritesinden sorumlu, tüzel kişilerin elinde bulunan, katma bütçeli Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (BTGM) teşkilatı kurulmuştur.

Cevap D

4- Ülkemizde spor mevzuatının temeli 1982 Anayasası'nın 58 ve 59. maddelerinde belirlenmiştir.

Cevap B

5- Gençlik ve Spor Bakanlığının Görevleri

- Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları tespit etmek,
- Farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak,
- Karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek
- İlgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak
- Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek
- Gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak
- Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek
- Gençlik çalışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek
- Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak
- Spor alanında uygulanacak politikaları tespit etmek ve uluslararası kuralların ve talimatların uygulanmasını temin etmek
- Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak

B seçeneğinde verilen ifade Spor Genel Müdürlüğü'nün görev ve yetkileri arasındadır.

Cevap B

6- Türkiye Futbol Federasyonu tam bağımsız statüde olduğu için futbol faaliyetlerinde bulunmak isteyen spor kulübü ise Türkiye Futbol Federasyonuna başvurarak tescilini yaptırmak zorundadır.

Cevap A

7- B seçeneğinde verilen ifade yanlıştır. Çünkü sporcuların ve spor kulüplerinin tescil, vize ve aktarma işlemlerini yapmak Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün görevleri arasındadır.

Cevap B

8- A seçeneğinde verilen ifade "Gençlik ve Spor Bakanlığı"nın görev ve yetkileri arasındadır.

İPUCU: Gençlik ve Spor Bakanlığının görev ve yetkileri içerisinde genellikle "gençlik" ve "genç" gibi ifadeler sıklıkla yer almaktadır.

Cevap A

9- Türkiye Futbol Federasyonu, diğer federasyonlardan daha farklı bir teşkilat yapısına ve düzenine sahiptir. TFF'nin diğer federasyonlardan farklı olarak Tahkim Kurulu ve Denetleme Kurulu kendi içerisinde yer almaktadır. Bu sebeple tam bağımsız federasyon statüsündedir.

Cevap E

10- Türk Spor Teşkilatını, kamu kurum ve kuruluşları ve özel spor kuruluşları olarak iki şekilde inceleyebiliriz.

• Kamu Kurum ve Kuruluşları

Spor Genel Müdürlüğü, Spor Federasyonları, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri (İl ve İlçe Müdürlükleri), Spor Toto Teşkilat Müdürlüğü, Millî Eğitim Bakanlığı, İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri, Üniversite Spor Birlikleri (Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlıkları), Silahlı Kuvvetlerin Beden Eğitimi ve Spor Bölümleri, İl Özel İdare Müdürlükleri, Belediye Başkanlıkları

• Özel Spor Kuruluşları

Türkiye Millî Olimpiyat Komitesi (TMOK), Spor Kulüpleri, Türk Spor Vakfı, Türkiye Spor Yazarları Derneği (T.S.Y.D), Türkiye Amatör Spor Kulüpleri Konfederasyonu (T.A.S.K.K)

Cevap D

11- Ülkemizde spora destek veren mahallî idareler; belediyeler, valilikler, kaymakamlıklar ve il özel idareleridir. Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü ise spora destek veren merkez teşkilatlardandır.

Cevap D