

## Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Etik Liderlik Algısının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Abdullah Yavuz AKINCI<sup>1</sup>

### Özet

#### Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 30.05.2020  
Kabul Tarihi: 01.08.2020  
Online Yayın Tarihi:  
01.08.2020

#### Anahtar Kelimeler

Gençlik Hizmetleri ve Spor  
İl Müdürlüğü, Antrenör,  
Etik Lider, Algı

Bu çalışmada, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin etik liderlik algılarının bazı değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya Antalya, Burdur ve Isparta illerinde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan 243 antrenörden basit tesadüfi yöntem ile seçilmiş 108 antrenör katılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu ve Etik Liderlik ölçeği kullanılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgiler ve ölçekten elde ettikleri puanları ve faktör puanları frekans (f) ve yüzde (%) değerleri tespit edilerek verilmiştir. Antrenörlerin Etik Liderlik Ölçeğinden elde ettikleri puanları bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ikili karşılaştırmalarda bağımsız guruplarda T testi uygulanırken üç ya da daha fazla değişkenin karşılaştırılmasında tek yönlü anova, gruplar arası farklılığı belirlemek için Bonferoni testi kullanılmıştır. Yapılan istatistiksel işlemlere göre, antrenörlerin etik liderlik algılarının, cinsiyet ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmezken, yaş değişkenine göre; etik liderlik algıları incelendiğinde etik ve adalet, güç paylaşımı alt başlıkları ve etik liderlik algıları toplam puanları arasında, medeni durum değişkenine göre; etik liderlik algıları incelendiğinde görev ve rollerin açıklığa kavuşturulması, güç paylaşımı alt başlıkları ve etik liderlik algıları toplam puanları arasında ve spor türü değişkenine göre ise, etik liderlik algıları incelendiğinde, etik ve adalet, görev ve roller, güç paylaşım alt başlıkları ile etik liderlik algıları toplam puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Sonuç olarak, yapılan çalışmanın spor politikalarına yön veren kurumlarda antrenörlerin etik liderlik algılarının değerlendirilmesi açısından alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

## Examination of Ethical Leadership Perception of Trainers Working in Provincial Directorate of Youth Services and Sports According to Some Variables

### Abstract

#### Article Info

Received: 30.05.2020  
Accepted: 01.08.2020  
Online Published:  
01.08.2020

#### Keywords

Provincial Directorate for  
Youth Services and Sports,  
trainer, Ethical Leadership,  
Perception

In this study, it is aimed to examine the ethical leadership perceptions of the trainers working in the Provincial Directorate for Youth Services and Sports according to some variables. 108 trainers selected by simple random method from 243 trainers working in Provincial Directorate for Youth Services and Sports in Antalya, Burdur and Isparta provinces participated in the study. Data collection tools used in the research; personal information form and Ethical Leadership scale were applied. The personal scores of the participants and their scores and factor scores obtained from the scale were determined by the frequency (f) and percentage (%) values. In order to determine whether the scores obtained from the Ethical Leadership Scale of the trainers differ according to the independent variables, one-way anova was used in comparison of three or more variables, and Bonferoni test was used to determine the difference between the groups. According to the statistical procedures, there was no significant difference in the ethical leadership perceptions of the trainers according to the variables of gender and years of service. When the ethical leadership perceptions are analyzed by age variable, a significant difference was found between ethics and justice, power sharing subtitles and ethical leadership perceptions total scores. When the ethical leadership perceptions are analyzed according to the marital status variable, a significant difference was found between clarifying the duty and roles, the sub-headings of power sharing and the total scores of ethical leadership perceptions. When ethical leadership perceptions are analyzed by the type of sport variable, a significant difference was found between ethics and justice, duties and roles, power sharing subtitles and ethical leadership perceptions total scores. As a result, it is thought that the study can contribute to the field in terms of evaluating the ethical leadership perceptions of trainers in the institutions that shape sports policies.

<sup>1</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Isparta /Türkiye. [abdullahakinci@sdu.edu.tr](mailto:abdullahakinci@sdu.edu.tr) <https://orcid.org/0000-0002-3808-6730>.

## Giriş

Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinin görevleri T.C. Anayasasının 58-59. Maddelerinde yer alan Gençliğin Korunması ve Sporun Geliştirilmesi maddelerine dayanarak, 3289 Sayılı Spor Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve 638 Sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile düzenlenmiştir. Genel anlamda amacı, gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları tespit ederek gerekli tedbirleri almak, spor faaliyetlerinin belli bir plan ve program dâhilinde, mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini sağlamaktır. Tüm örgütlerde olduğu gibi, spor teşkilatı yöneticilerinden de görevlerinde adil olmaları ve çalışanlara verdikleri değeri göstermeleri beklenir. Dolaşır-Tuncel ve Büyüköztürk (2009), yöneticilerin mesleki bilgi ve beceri yeterliliklerinin yanında, doğru tutum ve davranışlara da sahip olmaları gerektiğini ifade etmektedir.

Ekmekçi (2009), spor yöneticisini örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için insan ve hammadde kaynaklarını en uygun şekilde kullanan, olayları ve kişileri yönlendiren kişi olarak tanımlarken, Sunay (2017) örgütsel kaynakların yönetiminden sorumlu olan kişi olarak ifade etmiştir. Yönetimde örgütsel değişimler ve çalışanlardan kaynaklanan sorunlar nedeniyle kamu hizmetlerinde yönetsel sorunlar ortaya çıkmıştır. Hukuki düzenlemelerin bu sorunlar karşısında yetersiz kalması etik algısını güncel bir kavram haline getirmiştir. Bir kurumda etik örgütsel değerlere göre hareket edilmezse, yönetici ve çalışanlar arasında karmaşa ortaya çıkar, kurumu ciddi sorunlarla karşı karşıya bırakabilir.

Navaro (2017), etik kavramını insan ilişkilerinde, değer sorunlarının yaşandığı yaşam alanı olarak tanımlamıştır. Etik kavramının kamusal normlar üzerindeki önemi nedeniyle, kamu çalışanları görevleri esnasında karşılaştıkları sorunlar karşısında etik teorilerinden yararlanabilirler. Modern dünya insanının etik kavramı kapsamında algıları değişmeye, dolayısıyla kaygıları da artmaya başlamıştır. Artan kaygılar, beraberinde lider ve liderlik kavramlarının sorgulanmasını getirmiştir. Bu yönde yapılan çalışmalar ise etik liderlik kavramını ortaya çıkarmıştır.

Koçel (2003), liderliği kişisel ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kişinin diğerlerinin faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi olarak tanımlarken, etik perspektiflere dayanan liderlik, yönetici-çalışan ilişkisindeki algıyı genişletmektedir. Çalışanlarla etik açıdan sağlam ilişkilerin kurulması yöneticilerin önemli bir sorumluluğudur (Margolis & Walsh, 2003). Etik liderlik örgütlere sosyal odaklı girişimler ve değişiklikler getirir. Çalışanlara dürüstlük, saygılı ve adil davranarak etik davranışlarda sorumluluk vermek, dolayısıyla etik standartlar göstermek anlamına gelir (Brown ve ark., 2005).

Örgütün itici gücü olarak görülen çalışan performansı ve psikolojik destek gibi kavramları stratejik yönetim ve etik liderliğe uygulamak, güçlü etik ve sorumluluk sahibi yöneticilerin görevidir. Brown ve ark., (2005) etik liderliği kişisel eylemler ve kişilerarası ilişkiler yoluyla normatif olarak uygun davranışın gösterilmesi ve bu tür davranışların karşılıklı iletişim, pekiştirme ve karar verme yoluyla teşvik edilmesi olarak tanımlamış, Mendonca (2001) adil olma, doğruluk, dürüstlük, güvenilirlik ve saygı gibi unsurların etik liderliğin özellikleri olduğunu belirtmiştir.

Türk spor teşkilatı hiyerarşik bir örgütlenme yapısına sahiptir. Tortop (1990) bu yapıda yönetsel kademelerin yukarıdan aşağıya aşamalı bir şekilde birbirinin yönetimi altında işlediğini belirtmiştir. Constandt ve ark., (2018), spor alanında yaptıkları çalışmada etik liderlik algısının, örgütsel iklimine bağlılık

konusunda aracılık ettiğini ortaya koyarken, Potipiroon & Ford, (2017) etik liderliğin kamu hizmetinin verimliliğini artıracak bir faktör olduğunu ileri sürmüştür.

Literatür incelendiğinde etik liderlik ile ilgili çalışmaların eğitim kurumları, hastahaneler, emniyet teşkilatı, turizm ve havacılık sektörleri başta olmak üzere farklı örgütlerde yapıldığı (Bahar, 2019; Bilgen ve Elçi, 2019; Zincir ve Özbebek Tunç, 2018; Durmuş, 2017; Akatay ve ark., 2016; Çelik ve ark., 2015; Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015; Demirtas ve Akdoğan, 2015; Esmer, 2013) anlaşılmış, ancak Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri alanında yapılan çalışmaların (Yıldız, 2016; Turan Hevesli, 2016; Güven ve Öncü, 2012) yeterli olmadığı görülmüştür.

Bu bilgiler doğrultusunda bu çalışmada, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan antrenörlerin etik liderlik algısının bazı değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmıştır.

## Materyal ve Yöntem

Araştırmada, betimsel tarama (survey) yöntemi kullanılmıştır. Geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımı olarak tanımlanan betimsel taramada, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2004).

### Çalışma Grubu

Araştırmaya Antalya, Burdur ve Isparta illerinde Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan 243 antrenörden basit tesadüfi yöntem ile seçilmiş (Çıngı, 1994) 108 antrenör katılmıştır.

### Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu ve Etik Liderlik ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, hizmet yılı ve uzmanlık spor türü durumu bilgilerini içeren 5 sorudan oluşturulmuştur. Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Etik Liderlik Algısının ölçülmesinde De Hoogh ve Den Hartog (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye çeviri, uyarılama, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Palalar Alkan (2015) tarafından yapılan Etik Liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin tümü için Cronbach alfa katsayısı 0.965 olurken, alt faktörlerden Etik ve Adalet Boyutu 0,961, Görevlerin/Rollerin Açıklığa Kavuşturulması Boyutu 0,945, Güç Paylaşımı Boyutu 0,928 olarak hesaplanmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde olup, 1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Erkek	82	75.9
	Kadın	26	24.1
Yaş	-30	26	24.1
	31-40	51	47.2
	41+	31	28.7
Medeni Durum	Bekâr	28	25.9
	Evli	80	74.1
Hizmet Yılı	-10	75	69.4
	11-20	27	25.0
	21+	6	5.6
Spor Türü	Ferdî sporlar	73	67.6
	Takım sporları	35	32.4

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlere göre %75,9'unun erkek, 24,1'inin kadın, yaş gruplarına göre %24,1'inin 30 ve altı, %47,2'sinin 31-40 yaş arası, %28,7'sinin 41 yaş ve üzeri, medeni duruma göre %25,9'unun bekâr, %74,1'inin evli, hizmet yılına göre %69,4'ünün 10 yıldan az, %25,0'inin 11-20 yıl arası, %5,6'sının 21-30 yıl arası, uzmanlık spor türüne göre %67,6'sının ferdi sporlar, %32,4'ünün takım sporları olduğu tespit edilmiştir.

### **Verilerin Toplanması**

Çalışmada araştırmacı tarafından hazırlanmış olan kişisel bilgi formu ile Etik Liderlik ölçeği, örnekleme oluşturan toplam 108 antrenöre anket yoluyla uygulanmış ve antrenörlerin verdikleri cevaplar çerçevesinde araştırmanın verileri elde edilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

İstatistiksel analizler, bilgisayar ortamında yapılmıştır. Etik Liderlik ölçeğine ait çarpıklık ve basıklık değerlerini Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Ölçek Puanlarının Çarpıklık-Basıklık Düzeyi

<b>Etik Liderlik Ölçeği</b>	<b>n</b>	<b>Çarpıklık</b>	<b>Basıklık</b>	<b>Kolmogorov-Smirov</b>
<b>Etik ve Adalet</b>	108	-.662	-.207	.000
<b>Görev ve Rollerin Açıklığa Kavuşturulması</b>	108	-.658	-.287	.000
<b>Güç Paylaşımı</b>	108	-.857	.172	.000
<b>Etik Liderlik Toplam</b>	108	-.713	.045	.000

Kolmogorov-Smirov Testi sonuçlarına bakıldığında, katılımcıların etik liderliğe yönelik tutumları ölçeklerinden aldıkları puanların normallikten sapmaların anlamlı düzeylerde olduğu gözlemlenmektedir (Tablo 2). Normal dağılım eğrilerine bakıldığında normallikten aşırı sapmalar olmadığı görülmüştür. Literatürde, George ve Mallery (2016) çarpıklık ve basıklık değerlerinin ideal olarak  $\pm 1$  arasındaki değerlerin de kabul edilebilir olduğu açıklarken, Demir ve ark., (2016), ise bu değerlerin  $\pm 2$  aralığında olması normallik açısından uygun bir durum olarak açıklamıştır.

Katılımcıların kişisel bilgiler ve ölçekten elde ettikleri puanları ve faktör puanları frekans (f) ve yüzde (%) değerleri tespit edilerek verilmiştir. Antrenörlerin Etik Liderlik Ölçeğinden elde ettikleri puanları bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ikili karşılaştırmalarda bağımsız guruplarda T testi uygulanırken üç ya da daha fazla değişkenin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi, gruplar arası farklılığı belirlemek için Bonferoni testi kullanılmıştır.

## **Bulgular**

**Tablo 3.** Antrenörlerin Ankete Verdiği Cevapların Betimsel İstatistiği

<b>Etik Liderlik Ölçeği</b>	<b>n</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>X<math>\pm</math>SS</b>
<b>Etik ve Adalet</b>	108	10.00	27.00	19.870 $\pm$ 4.386
<b>Görev ve Rollerin Açıklığa Kavuşturulması</b>	108	5.00	25.00	16.982 $\pm$ 5.290
<b>Güç Paylaşımı</b>	108	10.00	26.00	19.880 $\pm$ 4.227
<b>Etik Liderlik Toplam</b>	108	25.00	78.00	56.732 $\pm$ 13.280

Katılımcıların Etik Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından, Etik ve Adalet 19.870 $\pm$ 4.386, Görev ve Roller 16.982 $\pm$ 5.290, Güç Paylaşımı 19.880 $\pm$ 4.227 ve Etik Liderlik Ölçeği toplam puanının 56.732 $\pm$ 13.280 skorlarına sahip oldukları tespit edilmiştir (Tablo 3).

**Tablo 4.** Antrenörlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Etik Liderlik Algıları

Etik Liderlik Ölçeği	Cinsiyet	n	X± Ss	t	p
Etik ve adalet	Erkek	82	20.012±4.520	.595	.553
	Kadın	26	19.423±3.982		
Görev ve Rollerin Açıklığa Kavuşturulması	Erkek	82	16.951±5.589	-.105	.916
	Kadın	26	17.077±4.307		
Güç paylaşımı	Erkek	82	19.829±4.368	-.219	.827
	Kadın	26	20.039±3.821		
Toplam	Erkek	82	56.793±13.920	.085	.933
	Kadın	26	56.539±11.258		

Tablo 4'e göre; katılımcıların cinsiyet değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

**Tablo 5.** Antrenörlerin Yaş Değişkenine Göre Etik Liderlik Algıları

	Yaş	n	X± Ss	f	p	Bonferoni
Etik ve Adalet	-30 <sup>a</sup>	26	21.577±2.817	3.128	.044	a>c
	31-40 <sup>b</sup>	51	19.706±4.225			
	41+ <sup>c</sup>	31	18.710±5.318			
Görev ve Rollerin Açıklığa Kavuşturulması	-30 <sup>a</sup>	26	18.231±4.150	1.510	.226	-
	31-40 <sup>b</sup>	51	17.059±5.244			
	41+ <sup>c</sup>	31	15.807±6.069			
Güç Paylaşımı	-30 <sup>a</sup>	26	21.670±2.150	5.031	.008	a>c
	31-40 <sup>b</sup>	51	19.941±4.268			
	41+ <sup>c</sup>	31	18.259±4.892			
Toplam	-30 <sup>a</sup>	26	61.500±8.194	3.177	.046	a>c
	31-40 <sup>b</sup>	51	56.706±13.187			
	41+ <sup>c</sup>	31	52.774±15.726			

F(2,105), a;-30, b;31-40, c;41+

Katılımcıların yaş değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde etik ve adalet, güç paylaşımı alt başlıkları ve etik liderlik algıları toplam puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 5).

**Tablo 6.** Antrenörlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Etik Liderlik Algıları

Etik Liderlik Ölçeği	Cinsiyet	n	X± Ss	t	p
Etik ve Adalet	Bekâr	28	20.821±3.772	1.466	.184
	Evli	80	19.538±4.556		
Görev ve Rollerin Açıklığa Kavuşturulması	Bekâr	28	19.036±4.734	2.583	.013
	Evli	80	16.263±5.312		
Güç Paylaşımı	Bekâr	28	21.107±3.542	1.998	.050
	Evli	80	19.450±4.380		
Toplam	Bekâr	28	60.964±11.584	2.145	.036
	Evli	80	55.250±13.580		

Tablo 6'ya göre; katılımcıların medeni durum değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde görev ve rollerin açıklığa kavuşturulması, güç paylaşımı alt başlıkları ve etik liderlik algıları toplam puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

**Tablo 7.** Antrenörlerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Etik Liderlik Algıları

	Hizmet Yılı	n	X± Ss	f	p	Bonferoni
<b>Etik ve Adalet</b>	-10 <sup>a</sup>	75	20.107±4.209	1.735	.181	-
	11-20 <sup>b</sup>	27	18.741±4.904			
	21+ <sup>c</sup>	6	22.000±3.347			
<b>Görev ve Rollerin Açıklığa Kavuşturulması</b>	-10 <sup>a</sup>	75	17.253±5.199	1.632	.200	-
	11-20 <sup>b</sup>	27	15.667±5.778			
	21+ <sup>c</sup>	6	19.500±2.665			
<b>Güç Paylaşımı</b>	-10 <sup>a</sup>	75	19.867±4.406	.751	.758	-
	11-20 <sup>b</sup>	27	19.481±4.108			
	21+ <sup>c</sup>	6	21.833±1.329			
<b>Toplam</b>	-10 <sup>a</sup>	75	57.227±13.220	1.423	.246	-
	11-20 <sup>b</sup>	27	53.889±14.205			
	21+ <sup>c</sup>	6	63.333±6.186			

F(2,105) a;-10, b;11-20, c;21+

Katılımcıların hizmet yılı değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde, ölçek alt başlıkları ve toplam puan arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Tablo 7).

**Tablo 8.** Antrenörlerin Spor Türü Değişkenine Göre Etik Liderlik Algısı

Etik Liderlik Ölçeği	Spor Türü	n	X± Ss	t	p
<b>Etik ve Adalet</b>	Ferdi	73	18.658±4.439	-5.145	.000
	Takım	35	22.400±3.012		
<b>Görev ve Rollerin Açıklığa Kavuşturulması</b>	Ferdi	73	15.561±5.237	-4.749	.000
	Takım	35	19.943±4.080		
<b>Güç Paylaşım</b>	Ferdi	73	18.612±4.323	-5.946	.000
	Takım	35	22.514±2.466		
<b>Toplam</b>	Ferdi	73	52.836±13.248	-5.505	.000
	Takım	35	64.858±9.098		

Tablo 8’de, spor türü değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde, etik ve adalet, görev ve roller, güç paylaşım alt başlıkları ile etik liderlik algıları toplam puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

## Tartışma ve Sonuç

Adalet, eşitlik gibi kavramlara daha fazla önem verilen günümüzde, yöneticilerin liderlik vasıfları ön plana çıkmaktadır. Yönetimsel faaliyetlerde etik kararlar verebilmek, insan ilişkileri ve yasal düzenlemeler gölgesinde önemli bir sorumluluk haline gelmiştir. Yöneticiler karar alırken etik değerler ve inanç yapılarını dikkate alarak karar vermek ve uygulamak durumundadır. Kuru (2020), yaptığı çalışmada çalışanların yöneticileri hakkında etik liderlik algılarının ortalamasının oldukça üstünde olduğunu, böyle yöneticilerin çalışanlara maddi ve manevi açılardan olumlu yansımalarının olabileceğini belirtmiştir. Araştırmanın sonucu rol model olarak kabul edilen (Brown ve Trevino, 2006) yönetici davranışlarının, kişi-örgüt uyumuna erişiminin (Mullane, 2009) ifade edildiği görüşünü de desteklediğini ifade etmiştir.

Anayasa, ilgili kanunlar, kalkınma planları ve hükümet programlarında belirtildiği gibi gençlerin sportif aktivitelere katılımının gelecekteki açısından önemli olduğu açıktır. Türk gençliği, dolayısıyla geleceğimiz dikkate alındığında, Türk Spor teşkilatları yöneticilerinin üzerine büyük sorumluluk düşmektedir.

Literatür taraması yapıldığında kurumlarda etik liderlik algısı ile ilgili olarak bugüne kadar eğitim kurumları, hastahaneler, emniyet teşkilatı, turizm ve havacılık sektörü gibi farklı örgütlerde çeşitli

çalışmaların yapıldığı, ancak Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlükleri alanında yeterli düzeyde çalışma yapılmadığı anlaşılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgulara göre katılımcıların Etik Liderlik ölçeğinin alt boyutlarından Etik ve Adalet, Görev ve Rollerin açıklığa kavuşturulması, Güç Paylaşımı ve Etik Liderlik Ölçeği toplam puanlarının ortalamasının üstünde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

Cinsiyet değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde (Tablo 4) anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Etik ve Adalet alt boyutlarına erkeklerin daha fazla önem verdiği görülürken, kadınların Görev ve Rollerin açıklığa kavuşturulması ile Güç Paylaşımı alt boyutlarına daha fazla önem verdiği görülmüştür. Polat ve Ceep (2008) yaptıkları çalışmada benzer şekilde erkek çalışanların, yöneticilerin daha adil davrandığını düşündüklerini belirtirken, Cihangiroğlu ve ark., (2010)'nın yaptıkları çalışmada erkeklerin adalet alt boyutuna daha olumlu baktıkları görülmüştür. Polat (2007) ortaöğretim kurumları öğretmenleri ile yaptığı çalışmada cinsiyete göre farklılık olduğunu ortaya koymuş, erkek öğretmenlerin kadınlara oranla, yöneticilerinin daha adil davrandıklarını düşündüğü sonucuna varmıştır. Cansaran ve Yılmaz (2018) Kamu Kurumlarında yaptıkları çalışmada etik liderlik algısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu, farklılığın kadın personelden kaynaklandığını, bunun sebebinin ise kadınların etik liderliğe ilişkin görüşlerinin erkeklere göre daha anlamlı olduğunu belirtmişlerdir. Çınar (2019), Yasan ve ark., (2019) erkek çalışanlar ile kadın çalışanların etik liderlik genel ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığını belirtmiştir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde etik ve adalet, güç paylaşımı alt başlıkları ve etik liderlik algıları toplam puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Tablo 5). Sonuçlar ileri yaştaki çalışanların adalet algı düzeylerinin gençlere göre düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmayı destekler nitelikte Cansaran ve Yılmaz (2018) yaptıkları çalışmada, 18-30 yaş ve 31-43 yaş arası çalışanların 44 yaş ve üzeri çalışanlara göre etik liderlik algılarının daha yüksek değerlere sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Çalışmada elde edilen sonucun aksine Cihangiroğlu ve ark., (2010) yaptıkları çalışmada hekimler arasında yaşı küçük olanların, yaşlı çalışanlara göre adalet algılarının daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yasan ve ark., (2019) ise çalışmalarında yaşa göre etik liderlik algısı ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmediğini ortaya koymuştur. Bu durumun çalışanların yeterli mesleki tecrübelerinin olmaması ve farklı iş kollarında çalışıyor olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde (Tablo 6) görev ve rollerin açıklığa kavuşturulması, güç paylaşımı alt başlıkları ve etik liderlik algıları toplam puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Çalışmayı destekler nitelikte Yeksan (2020) evli çalışanların etik liderlik algıları ortalamasının, bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğunu, ancak çalışanların etik liderlik algısı ortalamaları ile medeni durum dağılımları arasında istatistiksel bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir. Cihangiroğlu ve ark., (2010)'da çalışanların adalet algılarında medeni duruma göre anlamlı farklılığa rastlanmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Yasan ve ark., (2019) ve Durmuş (2017) medeni duruma göre etik liderlik algısı ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmediğini ifade etmiştir.



Tablo 7'ye göre katılımcıların hizmet yılı değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde, ölçek alt başlıkları ve toplam puan arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Çalışmamızı destekler nitelikte Çınar (2019), çalışanların etik liderlik algılarının hizmet yılına bağlı olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşırken, aynı şekilde Yasan ve ark., (2019) ve Durmuş (2017), hizmet yılına göre etik liderlik algısı ortalama puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmediğini belirtmiştir. Bu çalışmaların aksine Cansaran ve Yılmaz (2018) görev süresi 1-5 yıl arasında olanların etik liderlik algılarının en yüksek düzeyde olduğu, 20 yıl ve üzerinde görev yapanların ise etik liderlik algısının en düşük grup olduğunu ortaya koymuş, aynı kurumda çalışma süresi arttıkça etik liderlik algısında azalma meydana geldiğini ifade etmişlerdir.

Tablo 8'de, spor türü değişkenine göre etik liderlik algıları incelendiğinde, etik ve adalet, görev ve rollerin açıklığa kavuşturulması, güç paylaşım alt başlıkları ile etik liderlik algıları toplam puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılıkların takım sporu ile ilgilenen antrenörler lehine olduğu anlaşılmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan iteratür incelemesinde, antrenörlerin etik liderlik algılarını spor türü değişkenine göre inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Takım sporu yapan dolayısıyla paylaşım içinde olan bireyler etik davranış tarzını benimser, adalet duygusu gelişir, görev, sorumluluk ve sosyal rollerinin bilincinde olurlar (Akıncı, 2019). Başer (1998) takım üyelerinin ortak düşünce ve duyguyla hareket ederek, performans ve bireysel tatmini ön plana çıkararak, uzun süreli birliktelik oluşturduklarını ifade etmiştir. Bu durumun takım sporu ile uğraşan antrenörlerin; takım sporlarıyla uğraşmanın bireylere kazandırdığı düşünülen duygularını ifade etme, saldırganlık, öfke, kıskançlık gibi duygularını kontrol etme özelliklerini öğrenmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu çalışmanın, spor politikalarına yön veren ve antrenör istihdam eden kurumların hedeflerine ne düzeyde ulaştığının değerlendirilmesi açısından alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

## Öneriler

- Daha büyük ölçekte örneklem gruplarında Spor Bakanlığı çalışanlarının Etik Liderlik Algılarını inceleyen çalışmalar yapılabilir,
- Yerleşim yeri, eğitim durumu gibi değişken farklılıkları göz önünde bulundurularak Spor Bakanlığı çalışanlarının Etik Liderlik Algıları incelenebilir,
- Spor Bakanlığı çalışanlarının Etik Liderlik Algıları ile örgütsel adalet algıları ve iş performansları karşılaştırılabilir.

## Kaynaklar

- Akatay, A, Yücekaya, P. & Kısacık, N.Ç. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma, Yönetim Bilimleri Dergisi Cilt: 14, Sayı: 28: 483-509.
- Akıncı, A.Y. (2019). Beden Eğitimi Sosyalleşme İlişkisi, Lap-lambert Academic Publishing, 17 Meldrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius.
- Bahar, B. (2019). Sosyal Öğrenme Kuramı ve Sosyal Değişim Kuramı Perspektifinden Etik Liderlik, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 8(16), 237-242.
- Başer, E. (1998). Uygulamalı Spor Psikolojisi, Bağırhan Yayınevi, Ankara.



- Bilgen, A. & Elçi, M. (2019). Etik Liderlik ve Etik İklim Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı Bir Uygulama, *Yıldız Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Cilt 03, Sayı 02, 238-253.
- Brown, M.E., Treviño, L.K. & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organisational Behaviour and Human Decision Processes*, 97, 117–134.
- Brown, M. & Trevino, L. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 596- 598.
- Burton, L.J., Peachey, J.W. & Wells, J.E. (2017). The Role of Servant Leadership in Developing an Ethical Climate in Sport Organizations, *Journal of Sport Management*, 31, 229-240 <https://doi.org/10.1123/jsm.2016-0047>.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. (7.Baskı), Pegem Akademi.
- Cansaran, D. & Yılmaz, F. (2018). Etik Liderlik Davranışının Kişilerarası İlişki Boyutları Üzerine Etkileri: Göynücek İlçesi Kamu Kurumlarında Bir Uygulama, *Verimlilik Dergisi*, Issue.2, 163-181.
- Çelik, S., Dedeoğlu, B.B. & İnanır, A. (2015). Relationship Between Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction at Hotel Organizations. *Ege Academic Review*, 15(1): 53-63.
- Cihangiroğlu, N., Şahin, B. & Naktiyok, A. (2010). Hekimlerin Örgütsel Adalet Alguları Üzerine Bir Araştırma, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 12, ss. 67–82.
- Çınar, U. (2019). Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi, T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Çıngı, H. (1994). Örneklem Kuramı, H.Ü. Fen Fakültesi Yayınları, Ankara, 346.
- Constandt, B. De Waegeneer, E. & Willem, A. (2018). Coach ethical leadership in soccer clubs: An analysis of its influence on ethical behavior. *Journal of Sport Management*, 32(3), 185- 198.
- De Hoogh, A.H. & Den Hartog, D.N. (2008). “Ethical and Despotic Leadership, Relationships with Leader’s Social Responsibility, Top Management Team Effectiveness and Subordinate’s Optimism: A Multi Method Study”, *The Leadership Quarterly*, V.19, No:1, pp.297-311.
- Demirdağ, G.E. & Ekmekçi, E.B. (2015). Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 197-216.
- Demirtas, O. & Akdoğan, A.A. (2015). The Effect of Ethical Leadership Behavior on Ethical Climate, Turnover Intention, and Affective Commitment. *J Bus Ethics* 130, 59–67. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2196-6>.
- Dolaşır-Tuncel, S. & Büyüköztürk, Ş. (2009). Antrenörlerin Mesleki Etik İlkeleri Nelerdir? Nasıl Ölçülür? Ölçek Geliştirme: Ölçeğin Geçerlik ve Güvenirliği, *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(4), s.159-168.
- Durmuş, M. (2017). Kamu Kurumlarında Etik Liderlik Algısı: Kamu Görevlilerine Yönelik Bir Uygulama, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 12/3, 167-186.
- Durmuş, M. (2017). Kamu Kurumlarında Etik Liderlik Algısı: Kamu Görevlilerine Yönelik Bir Uygulama, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 12/3, 167-186 <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11377>.
- Ekmekçi, R. (2009). Spor Yönetimi: Kavram ve Özellikleri. *Spor Yönetimi içinde*, Ed.: H. N. Basım, M. Argan. Ankara: Detay Yayıncılık, 6-16.
- Esmer, Y. (2013). Banka İşletmelerinde Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Ziraat Bankası Örneği. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 41-61.
- Güven, Ö., Öncü, E. (2012). Antrenörlerin etik dışı davranışları ile ilgili sporcu algısı ölçeğinin geliştirilmesi, *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Volume 10, Issue 2, 67-75. [https://doi.org/10.1501/Sporm\\_0000000222](https://doi.org/10.1501/Sporm_0000000222).
- Karasar, N. (2004). Bilimsel araştırma yöntemi. Nobel yayıncılık, Ankara, 52.
- Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım.

- Kuru, S.A. (2020). Etik Liderlik ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki: Kişi Örgüt Uyumunun Aracılık Etkisi, *Business and Economics Research Journal* Vol. 11, No. 2, pp. 515-530 <https://doi.org/10.20409/berj.2020.264>.
- Margolis, J.D. & Walsh, J.P. (2003). Misery loves companies: Rethinking social initiatives by business. *Administrative Science Quarterly*. 48, 268–305.
- Mendonca, M. (2001). Preparing for ethical leadership in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18(4), 266-276.
- Mullane, S.P. (2009). "Ethics and Leadership", The Johnson A. Edosomwan Leadership Institute University of Miami White Paper Series, 1-6.
- Navaro, D. (2014). Kariyer ve Varoluş. Elma Yayınevi, Ankara.
- Polat, S. (2007). Örgütsel güven, adalet ve vatandaşlık davranışlarına ilişkin öğretmen algıları. Yayımlanmamış doktora tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Polat, S. & Ceep, C. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları, *Educational Administration: Theory and Practice*, Issue 54, pp. 307-331.
- Potipiroon, W. & Ford, M.T. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211-238.
- Sunay, H. (2017). Spor Yönetimi. 3. Baskı, Gazi kitabevi, Ankara.
- Tortop, N. (1990). Yönetim Biliminin Temel İlkeleri. Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:234.
- Turan Hevesli, T. (2016). Paylaşılan Liderliğin Değişime Açıklık ve İç Girişimcilik Üzerine Etkileri: Konya Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Bir Araştırma, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Y.L. Tezi. Konya.
- Yasan, B., Doğan, S. & Mengi, B.T. (2019). Etik Liderlik ve Etik İklimin İç Denetçilerin Performansına Etkisi ve Bir Araştırma, *TİDE Academia Research* Sayı.2, 249-280.
- Yeksan, Ö. (2020). Yükseköğretimde Çalışanların Etik Liderlik Algılamalarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* Cilt 12, Sayı 1, 36-59. <https://orcid.org/0000-0001-8748-9221>.
- Yıldız, H. (2016). Spor Yöneticilerinin Etik Davranışları, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Y.L. Tezi. Konya.
- Zincir, O. & Özbebek Tunç, A. (2018). Yöneticim Etik Bir Lider Midir? Beyaz Yaka Çalışanların Algısı Üzerine Bir Çalışma, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Volume 18, Issue 1, 23-47. <https://doi.org/10.11616/asbed.v18i38800.459462>.

### Makale Alıntısı

Akıncı, A.Y. (2020). Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Antrenörlerin Etik Liderlik Algısının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi [Examination of Ethical Leadership Perception of Trainers Working in Provincial Directorate of Youth Services and Sports According to Some Variables], *Spor Eğitim Dergisi*, 4 (2), 131-140.



Bu eser Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.