dergipark.org.tr/tr/pub/jopem

Journal of Politics, Economy and Management | JOPEM

Journal of Politics Economy and Management

ISSN 2630-5933 | **Yayın Aralığı** Yılda 2 Sayı | **Başlangıç:** 2018 | **Yayıncı** Mustafa Kemal Üniversitesi |



4.810 13.961

Journal of Politics, Economy and Management (JOPEM), Bahar ve Güz dönemlerinde olmak üzere yılda iki defa çıkarılan **hakemli ve uluslararası akademik bir dergidir**. Dergi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi tarafından çıkarılmaktadır. Derginin yayın kabul sürecinde kör hakemlik sitemi kullanılmakta olup, derleme, kavramsal tartışma, görgül ve uygulamalı makaleler kabul edilmektedir. Dergi, iktisat, işletme, siyaset bilimi, kamu yönetimi, uluslararası ilişkiler, maliye, endüstri ilişkileri, bilişim sistemleri ve yönetimi, ekonometri ve bu konu başlıkları ile ilgili diğer alanlarda yapılmış bilimsel çalışmalara yer vermektedir. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizcedir.

Derginin amaç ve ilkeleri ile gönderilecek yazılarda aranan koşullar için lütfen *pdf belgesine* erişiniz. Dergi APA 6. versiyon Referenas gösterim biçimini esas almaktadır. Ayrıntılar için *pdf belgesine* erişiniz. Gönderilen yazılarda makale yayın formatına göre biçimlendirilmesi istenmektedir

Devamını Okumak İçin Tıklayın

Türkçe

RSS

Dergide ara

Giriş

Makale Gönder

Hakemlik İsteği Gönder

Amaç ve Kapsam

Sayılar **Cilt 3 - Sayı 1 - 22 Haz 2020** Son Sayı

Güvenli değil | dergipark.org.tr/tr/pub/jopem/page/7162

DergiPark AKADEMİK

Türkçe

Journal of Politics Economy and Management / İndeks ve dizinler

İndeks ve dizinler

JOPEM aşağıdaki indeks ve dizinlerde taranmaktadır:

ResearchBib

JournalTOCs

Google Scholar

İdealonline

ASOS İndex

ULAKBİM Dergi Sistemleri

Editör ve Yardımcı Editörler

Editors-in-Chief

Prof.Dr. Songül KAKİLLİ ACARAVCI

Co-Editors

Assoc.Prof.Dr. Cemil Serhat AKIN (Responsible Publication Manager)

Assoc.Prof.Dr. Metin REYHANOGLU

Assoc.Prof.Dr. V. Alpagut YAVUZ

Assist.Prof.Dr. Soner AKIN

Songül KAKİLLİ ACARAVCI

Cemil Serhat AKIN



Metin REYHANOGLU

ORCID: 0000-0003-1769-1867

V. Alpagut YAVUZ

Soner AKIN



Yayın Kurulu

Prof.Dr. Ali ACARAVCI / Hatay Mustafa Kemal University, Turkey

Prof. Nicholas APERGİS / Piraeus University, Greece

Prof.Dr. Seyfettin ARTAN / Karadeniz Teknik University, Turkey

Prof.Dr. Veysel EREN / Hatay Mustafa Kemal University, Turkey

Prof. Yoshiaki JINNAI / Tokyo Keizai University, Japan

Prof.Dr. Serkan Yılmaz KANDIR / Cukurova University, Turkey

Prof. Juan LONERO / Leon University, Spain

Prof. Muhammad SHAHBAZ / Montpelier Business School, France

Prof.Dr. Mehmet ÖZBİRECİKLİ / Hatay Mustafa Kemal University, Turkey

Research article

Sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları: Kahramanmaraş amatör futbol liglerinde bir araştırma

Yeliz ERATLI ŞİRİN
Assoc. Prof. Dr., Department of Sports Management
Cukurova University, Turkey
yelizsirin75@gmail.com, ORCID 0000-0002-6143-1133

Mehmet METİN[1]
Instructor, Goksun Vocational High School
Kahramanmaras Sutcu Imam University, Turkey
mehmetin01@hotmail.com, ORCID 0000-0001-5527-4066

F. Pervin BİLİR
Assoc. Prof. Dr., Department of Sports Management
Cukurova University, Turkey
pbilir@cu.edu.tr, ORCID 0000-0001-5413-3712

Received date: 31.05.2020 **Accepted date:** 16.06.2020

Suggested citation: Eratlı Şirin, Y., Metin, M. & Bilir, F. P. (2020). Sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları: Kahramanmaraş amatör futbol liglerinde bir araştırma [Ethical leadership and ethical climate perceptions of sporters: a study on the amateur football leagues of Kahramanmaraş]. *Journal of Politics, Economy and Management 3*(1), 75-85.

Öz: Bu çalışmanın amacı, amatör futbol liglerinde faal olarak yer alan sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından incelenmesidir. Amatör futbolda etik dışı davranışın önlenmesinde liderliğin potansiyel olumlu rolü göz önüne alındığında, çalışma algılanan antrenör etik liderliğinin amatör futbol spor dalında faaliyet gösteren spor kulüplerinin sporcuları tarafından algılanan etik iklim ilişkisine odaklanmaktadır. Betimsel ve nicel olan çalışmanın örneklemini Kahramanmaraş ilinde faal olarak 1. ve 2. Amatör Liglerinde ve BAL'da (Bölgesel Amatör Lig) futbol oynayan 176 amatör sporcu oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, kişisel bilgi formu, etik liderlik ve etik iklim ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmanın bulgularında, sporcuların etik liderlik algılamaları ile etik iklim algısı arasında pozitif yönde fakat düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Demografik değişkenlerden yaş, eğitim düzeyi ve futbol kıdem değişkenleri ile etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. Sporcuların oynadıkları amatör ligler ile etik liderlik arasında anlamlı bir farklılık olmamasına karşın etik iklim arasında anlamlı farklılık vardır. Sporcuların antrenörleriyle çalışma süreleri ile etik liderlik algılamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Sonuç olarak etik liderlik ile etik iklim arasında pozitif ilişkinin var olduğu ve demografik değişkenlerden amatör lig ve antrenör ile çalışma süresine göre bu algılamaların farklılaştığı söylenebilir.

Anahtar Kelimeler: Etik, etik liderlik, etik iklim, antrenör, sporcu

JEL Kodları: M12, L83, Z22

Ethical leadership and ethical climate perceptions of sporters: a study on the amateur football leagues of Kahramanmaraş

Abstract: The aim of this study is an investigation of the sportsmen that actively take place in the amateur football leagues, in terms of the demographical variables between their ethical leadership

[1] Correspondence author. Göksun Vocational High School Kahramanmaras Sutcu Imam University, Kahramanmaraş, TURKEY, Tel: 0 344 300 23 26

behaviours and their ethical climate perceptions. When considering the positive potential role of the leadership on preventing the unethical behaviours in amateur football, the study focusses on the ethical climate relationship that is perceived by the sports club's sportsmen who are active in the amateur football sports. The descriptive and the quantitative sample of the study constitutes 176 amateur sportsmen that play either in the 1st and 2nd Amateur Leagues in the BAL (Regional Amateur League) League in Kahramanmaraş. Personal information form, Ethical Leadership and Ethical Climate scales are used as the data collection tools. In this study's findings, a positive but low-level relation between the ethical leadership and the ethical climate perception of the sportsmen is observed. A significant difference between the ethical leadership and the ethical climate perceptions, and the age, education level and football seniority variables from the demographical variables is not determined. Although there is no significant difference between the amateur leagues that sportsmen play in and the ethical leadership, there is a significant difference according to the ethical climate perception. A significant difference between the working hours of the sportsmen with their coaches and their ethical leadership perception is determined. As a result, it can be said that there is a positive relationship between the ethical leadership behaviour and the ethical climate, and these perceptions of amateur leagues and the working hours with a coach from the demographical variables become different.

Key Words: Ethic, ethical leadership, ethical climate, coach, sporters

JEL Codes:M12, L83, Z22

1.Giriş

Medya raporları genellikle futboldaki etik sorunların çoğunun sporun profesyonel dalıyla ilgili olduğunu gösterse de, son örnekler etik dışı davranışların da profesyonel olmayan (amatör) futbolda kendini saha dışında güçlü bir şekilde ifade ettiğini göstermektedir. Örneğin, Avrupa'daki bazı araştırmalar profesyonel olmayan futbolda hakemlerin (maç görevlileri) sözel ve fiziksel oyuncu şiddetinden yeterince korunduğunu belirtmektedir (Krug, 2013). Ayrıca, ulusal (ırklar arası) çeşitli ırkçılık karşıtı kampanyalara rağmen, amatör futbol, rapor edilen ırkçılık olaylarında ciddi bir artışla karşı karşıyadır (Conn,2015). Ayrıca amatör futbol kulüpleri, oyunculara yüksek miktarda vergilendirilmemiş para ödemek için gönüllü ödeneklerin kötüye kullanılması konusunda iyi kurulmuş bir sahte üne sahiptir (Thibaut, Scheerder ve Pompen, 2016). Amatör futbolda yukarıda belirtilen etik konular çeşitlidir, geniş kapsamlı ve köklüdür. Bu nedenle, bu sorunların üstesinden gelme sorumluluğu özellikle herhangi bir kişi veya grupla sınırlı değildir (DeSensi ve Rosenberg, 2010, ss.163-174). Bununla birlikte, özellikle liderlik pozisyonlarındaki kişilerin, spor kulüplerinde güvenli ve etik bir ortamın oluşturulması ve sürdürülmesi konusunda etkili olduğuna inanılmaktadır (Burton, Welty Peachey ve Wells 2017; DeSensi ve Rosenberg, 2010; Grange, 2014; Thompson ve Dieffenbach, 2016).

Her ne kadar etik konular sporda etik liderliğe olan güçlü ihtiyacı vurgulasa ve yakın zamanda bazı spor etik liderlik çalışmaları yayınlanmış olsa da bir spor ortamında etik liderlik üzerine ampirik araştırmalar henüz başlangıç aşamasındadır. Bu bağlamda bu çalışma, amatör futbol liglerinde faal olarak yer alan sporcuların etik liderlik davranışları ve etik iklim algılamaları arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından incelenmesini hedeflemiştir. Amatör futbolda etik dışı davranışın önlenmesinde liderliğin potansiyel olumlu rolü göz önüne alındığında, çalışmamız algılanan antrenör etik liderliğinin amatör futbol kulüplerinde sporcu tarafından algılanan etik iklim ilişkisine odaklanmaktadır.

2.Kavramsal çerçeve

Etik sözcüğü, Yunanca' da karakter anlamı taşıyan "ethos" kelimesinden türemiştir. Etik Türk Dil Kurumu'na (2015) göre "töre bilimi, etik bilimi, ahlâkla ilgili ve çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü" şeklinde ifade edilmiştir. Etik kavramını genel olarak bir şeyleri doğru veya yanlış ya da iyi veya kötü (Büte, 2011,s. 172) ifade ederken kullanılır. Etik kavramı hangi unsurlar içinde yaşam tarzının yer aldığını araştıran bir ahlak sistemidir (April, Peters, Locke ve Mlambo, 2010, s. 152).

Birçok liderlik tanımını inceleyen Çelik, Dedeoğlu ve İnanır (2015, s. 54) liderliği; "bir işletme veya grubun amaçlarını belirleme ve grup üyelerini etkileyerek onları amaçlara yönlendirme süreci" olarak ifade etmişlerdir. Yukl (2010, s. 2) göre ise liderlik bir grup ya da örgütteki faaliyet ve ilişkileri yapılandırmak, yönlendirmek ve bireyler üzerinde kasıtlı etki yaratma sürecidir. Chelladurai (2011, s. 9), sporda liderlik davranışlarının çok boyutlu ve bu davranışların üç şekilde olduğunu ifade etmektedir. Bu üç şekil şunlardan oluşmaktadır; sporcuların antrenörleri için tercih ettikleri liderlik davranışları, antrenörlerin kendi liderlik davranışları ile ilgili algılamaları ve sporcuların antrenörleriyle ilgili algıladıkları liderlik davranışlarıdır.

Etik liderlik ise; bireysel davranışlar ve bireyler arası ilişkiler yoluyla normal olarak olumlu davranışın gösterilmesidir ve bu tür davranışların iki yönlü iletişim, pekiştirme ve karar verme yoluyla izleyicilerine tanıtılmasını vurgular (Brown, Treviño ve Harrison 2005; Neubert, Carlson, Kacmar, Roberts ve Chonko, B. L. 2009). Resick, Hanges, Dickson ve Deuling, (2006, s.346) altı temel özelliğin etik liderliği tanımladığını ifade etmektedir. Bunlar; cesaretlendirmeve güçlendirme, motivasyon, etik hesap verilebilirlik, ahlak ve dürüstlük, insan/toplum odaklılık ve etik farkındalık olarak sıralanmaktadır. Bu özelliklere göre çalışanların hak ettiklerine saygı gösteren ve onlara adaletli davranan liderler davranışlarında etik ilkeleri temel almışlardır. Bunun için de etik liderler işletme içinde adaleti ve karar alma mekanizmasını geliştirmek adına astlarına katılma ve söz hakkı verirler. Zhu, May ve Avolio, (2004, s.18) göre, çalışanların örgüte olan bağlılığını da arttırmak için böyle bir katılımdan bahsedilebilir. Diğer bir ifadeye göre etik liderlik; çalışanların isteklerini göz önünde bulunduran ve onlara önyargısız davranarak haklarını adil bir şekilde savunan ve bununla beraber etik davranışlar sergileyen kişiler"dir (s. 18).

Literatür incelendiğinde yönetsel etik liderliğin örgüt içerisinde iki amacı olduğunu; yönetim kararının içinde bulunan etik boyutu açığa çıkarma; açık ve kesin bir şekilde etik ilkelerin yazılı ve sözlü ifade edilmesi olarak belirtilmiştir (Enderle,1987, s. 658).

İşletme biliminde iklim; örgütlerde yer alan liderler tarafından örgütün ilişkide bulunduğu bütün çevresinin olumlu ve olumsuz yönlerinin değerlendirilmesini ifade etmektedir (Büte,2011, s. 172). İklim, örgütlerin çalışanlarca desteklenen rutin davranış ve eylemlerini yönetme ve örgütlerden beklenen ödüllendirme işlemlerini kapsar." Örgüt çalışanlarının çoğunluğunca algılanabilen ve örgüte belirli bir kimlik kazandıran örgüt iklimi kavramı, örgütte insan davranışını açıklamada oldukça yararlı bir değişkenler grubunu oluşturmaktadır" (Bilir ve Ay, 2007, s. 44). Litwin ve Stringer (1968, s. 29) iklimi, "kişilerin bulundukları çevreden aldıkları uyarıcılardan, kendi beklentileri yönündeki algılamaları" olarak tanımlanmaktadır". Silva (2004, s. 208) ise iklimi "örgüt içerisinde oluşan; norm ve prosedürleri bünyesinde bulunduran bazı değer yargılarıyla şekillenmiş algılama" veya "örgütte var olan olumlu ve olumsuz koşullar, bu koşulların işverenler tarafından algılanma düzeyleri ve örgüt bağlamında sürdürülebilirliği ortaya koymak olarak"da tanımlamıştır.

Örgütte liderin örgüt üyelerine olumlu bir örnek olması ve etik davranışlarda bulunması etik bir iklimin oluşturulabilmesi için gereklidir (Aronson, 2001, s. 245). İnsanlar diğer insanlardan etkilenen sosyal varlıklardır, bu nedenle etik iklimin oluşmasında liderler önemli rol modeli olmaktadırlar (Jose ve Thibodeaux, 1999, ss. 134-135).

Neubert vd., (2009, s. 163) çalışmalarında etik liderlik ve bireylerin etik iklim algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Schminke, Ambrose ve Neubaum (2005, s. 147)liderin ahlaki gelişimi, davranışları ve örgüt etik iklimi arasında ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. Engelbrecht, Aswegan ve Theron (2005, s. 19), örgüt içerisinde etik iklim ve dönüştürücü liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğu kanıtına varmışlardır. Demirtas ve Akdogan (2015, s. 59), etik liderliğin duygusal bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkiye sahip olduğunu; etik liderliğin dolaylı etkisi etik iklim algılarının şekillenmesini içerdiğini ve daha fazla duygusal örgütsel bağlılık ve daha az ayrılma niyeti doğurduğunu tespit etmişlerdir. Usman ve Hameed (2017, s. 14),çalışmalarında liderlerin haksız davranışlarının çalışanlar arasında memnuniyetsizlik yarattığını ve öğrenmelerini belirli minimum standartların ötesinde engellediğini tespit etmişlerdir. Yeşiltaş, Tuna ve Ghazzawi (2017, s. 75), tarafından etik liderliğin çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin araştırılması nedeniyle ortaya konan sonuçlar, çalışan bağlılığını kazanma noktasında etik liderliğin rolünün olduğu kanıtlamaktadır. Constandt, Waegeneer ve Willem (2018, s. 185), oyuncu tarafından algılanan antrenör etik liderliğinin oyuncunun duygusal örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisine, kısmen

kulübün oyuncu tarafından algılanan etik iklimin aracılık ettiğini saptamışlardır. Bu araştırmalar, etik liderlik ile etik iklim arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu fikrini desteklemektedir.

Takımlarda güçlü etik iklimler, takım kalitesinin ve sporcu performansının ve aynı zamanda bunlarla beraber takımın başarısının artmasına neden olmaktadır. Antrenörler takımlarda değerli bir etik iklim oluşturulmasında önemli rol modeldirler. Rol model olmak sporculara doğru şekilde hareket etmelerine yardımcı olmak aynı zamanda onlara ilham vermek ve endişelerine saygı göstermekle beraber destek olmayı da kapsar. Antrenörlerin kritik bir andaki etik cesareti, bulunduğu takımdaki tüm ahlaki olmayan davranışlara engel olabilir ve olumsuz davranışlara yönelen sporcuların fikirlerini olumlu yönde değiştirmelerine neden olabilir.

3. Materyal ve metot

Bu çalışmanın amacı, amatör futbol liglerinde faal olarak yer alan sporcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasındaki ilişkinin demografik değişkenler açısından incelenmesidir. Bu çalışma betimsel modelde olup nicel olarak tasarlanmıştır. 2019 yılında Kahramanmaraş'ta 1. ve 2. Amatör ligler ile Bal liginde futbol oynayan ve kolayda örnekleme yöntemine göre belirlenen gönüllü176 amatör futbolcu bu çalışmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. Çalışmada, yaş, eğitim düzeyi, oynadıkları amatör lig, futbol oynama süreleri, aynı antrenörle çalışma süreleri gibi demografik değişkenleri içeren kişisel bilgi formu, etik liderlik ve etik iklim ölçeği ile veriler toplanmıştır. Araştırmada Brown vd., (2005) geliştirdikleri tek boyutlu 10 ifadeden oluşan etik liderlik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipindedir. Ölçeğin Tuna, Bircan ve Yeşiltaş(2012) tarafından Türkçe kullanıma uygunluğu, geçerliliği ve güvenilirliği gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği için Cronbach alfa katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır.

Etik İklim algılamalarını ölçmeye yönelik kullanılan Etik İklim Ölçeği, Quallsand Puto'nun (1989) ölçeğini temel alarak Schwepker, Ferrell ve Ingram' ın (1997) tarafından geliştirilen ve 7 ifadeden oluşan ölçek ile belirlenmiştir. Ölçek Bulut (2012) ve Özçelik (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak kendi çalışmalarında kullanılmıştır. Özçelik (2011) tarafından 0,89 çıkan Croanbach Alfa iç tutarlılık katsayısı Bulut (2012) tarafından 0,92 olarak tespit edilmiştir. Araştırma verileri 5'li Likerttipi derecelendirme ile puanlanmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puan etik iklim algısının yüksek oranda olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,83olarak bulunmuştur. Çalışmada verilerin analizinde, anlamlılık düzeyi $p \leq .05$ olarak alınmıştır. Araştırma verilerine Kolmogorov-Smirnov normallik yapılarak normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Verilerin normal dağılmadığı görülmüştür. Çoklu gruplar için Kruskal Wallis H testi kullanılmış olup, gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için de Mann Whitney-U Testi kullanılmıştır. Spearman korelasyon analizi ise iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla uygulanmıştır.

4. Bulgular

Bu çalışmada futbol hakemlerinin etik liderlik ve etik iklim algılamaları puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında; pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasındaki spearman korelasyon analizi sonuçları

		Etik liderlik	Etik İklim
Etik Liderlik	r	1	0,310**
Etik İklim	r	0,310**	1

Tablo 2. Normallik test sonuçları

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	**df**	**p**
Etik Liderlik	0,165	176	0,0001
Etik İklim	0,123	176	0,0001

Tablo 2'de, örneklem grubu 50'den fazla olduğu için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre verilerin normal dağılmadığı ($p \leq 0,05$) saptanmıştır. Bu nedenle bu çalışmada Non-parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 3. Amatör futbolcuların yaş değişkenine göre etik liderlik ve etik iklim algılamaları dağılımı

	Yaş	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ^2	p
Etik Liderlik	16-20 yaş	35	94,49	5	5,255	0,386
	21-25 yaş	62	88,60			
	26-30 yaş	46	77,51			
	31-35 yaş	17	96,88			
	36-40 yaş	13	105,46			
	41yaş ve üstü	3	64,17			
Etik İklim	16-20 yaş	35	86,59	5	1,693	0,890
	21-25 yaş	62	91,96			
	26-30 yaş	46	90,76			
	31-35 yaş	17	83,79			
	36-40 yaş	13	81,65			
	41yaş ve üstü	3	61,00			

Tablo 3'e göre amatör futbolcuların yaş değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p \geq 0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında yaşları 36-40 arası olan amatör futbolcuların ortalamaları yaşları 16-20 yaş, 21-25 yaş, 26-30 yaş, 31-35 yaş ve 41 yaş ve üstü arasında olan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Yine Tablo 2'ye göre amatör futbolcuların yaş değişkeni ile etik iklim arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir ($p \geq 0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında yaşları 21-25 arası olan amatör futbolcuların ortalamaları yaşları 16-20 yaş, 26-30 yaş, 31-35 yaş, 36-40 yaş ve 41 yaş ve üstü arasında olan futbolculardan yüksek belirlenmiştir.

Tablo 4. Amatör futbolcuların eğitim düzeyi değişkenine göre etik liderlik ve etik iklim algılamalarının dağılımı

	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ^2	p
Etik Liderlik	İlkokul	10	106,65	3	5,675	0,129
	Ortaokul	17	74,03			
	Lise	88	94,93			
	Üniversite	61	80,29			
Etik İklim	İlkokul	10	88,45	3	4,620	0,202
	Ortaokul	17	76,47			
	Lise	88	96,40			
	Üniversite	61	80,46			

Tablo 4'e göre amatör futbolcuların eğitim düzeyi değişkeni ile etik liderlik ve etik iklim arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. ($p \geq 0.05$). Etik liderlik sıra ortalamalarına bakıldığında ilkokul mezunu olan amatör futbolcuların ortalamaları ortaokul, lise ve üniversite mezunu olan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Etik iklime göre sıra ortalamalarına bakıldığında ise lise mezunu olan amatör futbolcuların ortalamaları ilkokul, ortaokul ve üniversite mezunu olan futbolculardan yüksek bulunmuştur.

Tablo 5. Amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkenine göre etik liderlik ve etik iklim algılamalarının dağılımı

	Lig	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ2	p
Etik Liderlik	1.Amatör	89	93,24	2	5,226	0,073
	2.Amatör	39	95,19			
	Bal Ligi	48	74,28			
Etik İklim	1.Amatör	89	71,67	2	23,609	**0,0001**
	2.Amatör	39	117,51			
	Bal Ligi	48	96,13			

Tablo 5'e göre amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı farklılık bulunmamaktadır. (p≥0.05). Sıra ortalamalarına bakıldığında 2. Amatör liginde oynayan amatör futbolcuların ortalamaları 1. Amatör ve bal liginde oynayan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Ancak Tablo 5'e göre amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkeni ile Etik İklim arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. (p≤0,05).Sıra ortalamalarına bakıldığında 2. Amatör liginde oynayan amatör futbolcuların ortalamaları 1. Amatör ve bal liginde oynayan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Analizlerin sonucunda farklılığın 1. Amatörde oynayan futbolcular ile 2. Amatörde oynayan futbolcular arasında 2. Amatörde oynayan futbolcular lehine gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tablo 6. Amatör futbolcuların futbol oynadıkları yıl değişkenine göre etik liderliğe ve etik iklim algılamalarının dağılımı

	Kaç Yıldır Futbol Oynuyorsunuz	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ^2	p
Etik Liderlik	0-5	41	86,78	4	5,550	0,235
	6-10	56	87,27			
	11-15	39	77,14			
	16-20	22	99,68			
	21 yıl ve üzeri	18	107,19			
Etik İklim	0-5	41	93,59	4	2,888	0,577
	6-10	56	92,38			
	11-15	39	79,51			
	16-20	22	79,84			
	21 yıl ve üzeri	18	94,89			

Tablo 6'ya göre amatör futbolcuların futbol oynadıkları yıl değişkeni ile etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında anlamlı farklılık belirlenmemiştir. (p≥0,05). Sıra ortalamalarına bakıldığında 21 yıl ve üzerinde futbol oynayan amatör futbolcuların ortalamaları 0-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arasında futbol oynayan futbolculardan yüksek bulunmuştur.

Tablo 7. Amatör futbolcuların antrenörleri ile çalışma süresi değişkenine göre etik liderlik ve etik iklim algılamalarının dağılımı

	Antrenörünüzle ne kadar süredir çalışıyorsunuz	N	Sıra Ortalamaları	Serbestlik derecesi	χ^2	p
Etik Liderlik	1 yıldan az	86	76,93	4	10,947	**0,027**
	1-3	52	102,10			
	4-6	21	104,26			
	7-9	8	96,63			
	10 yıl ve üstü	9	76,50			
Etik İklim	1 yıldan az	86	92,51	4	5,015	0,286
	1-3	52	83,17			
	4-6	21	84,31			
	7-9	8	115,00			
	10 yıl ve üstü	9	67,22			

Tablo 7'ye göre, amatör futbolcuların şu an ki antrenörleriyle çalışma süresi değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. ($p \leq 0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında 4-6 yıl şu an ki antrenörleriyle çalışan amatör futbolcuların ortalamaları 1 yıldan az, 1-3 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üstü şu an ki antrenörleriyle çalışan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Gruplar arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda farklılığın antrenörleriyle 1 yıldan az çalışan futbolcular ile 4-6 yılları arasında çalışan futbolcular arasında 4-6 yılları arasında antrenörleriyle çalışan futbolcular lehine gerçekleştiği belirlenmiştir. Tablo 7'ye göre amatör futbolcuların şu an ki antrenörleriyle çalışma süresi değişkeni ile etik iklim arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. ($p \geq 0,05$).

5. Tartışma ve sonuç

Takımlarda, başarıların temel belirleyicisi sporculardır. Bu takımlarda, verimliliğinin sağlanabilmesi için sporcuların takıma bağlılığının ve oyun performansının yüksek düzeyde sağlanması büyük önem taşır. Sporcuların takıma bağlılıklarının ve oyun performansı üzerinde etkili olan faktörlerden biri, takım yöneticilerinden biri olan antrenörlerin etik liderlik davranışıdır. Bir diğer önemli faktör ise takımın sahip olduğu etik iklimdir.

Etik liderlik davranışlarının ve etik iklim algılarının bazı değişkenlere göre incelemek amacıyla, amatör sporcuların katıldığı bu çalışmada; etik liderlik davranışları ile etik iklim algısı arasında pozitif yönde doğrusal bir ilişki görülmüştür. Constandt vd. (2018, s. 185),oyuncu tarafından algılanan koç etik liderliğinin oyuncunun duygusal örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisine, kısmen kulübün oyuncu tarafından algılanan etik iklimi aracılık ettiğini tespit etmişlerdir. Neubert vd., (2009, s.163) çalışmalarında etik liderlik ve bireylerin etik iklim algıları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bu araştırmalar, etik liderliğin etik iklim üzerinde pozitif yönde bir etki olduğunu göstermektedir.

Amatör futbolcuların yaş değişkeni ile etik liderlik ve etik iklim arasında anlamlı bir fark olmadığı ancak yaşları 36-40 arası olan amatör futbolcuların etik liderlik algılamaları diğer yaş grubu futbolculardan daha yüksek değerde olduğu görülmüştür. Yaşları 21-25 arası olan amatör futbolcuların etik iklim algılamaları diğer yaş grubunda olan futbolculardan yüksektir. Yaş ilerledikçe sporcular antrenörlerinin düşüncelerini, karakterlerini, karar verme süreçlerini, değerlerini ve prensiplerini daha iyi anlamaları etik liderlik algılamalarının yüksek olmasının bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Alan yazına bakıldığında farklı sonuçlar görülmektedir. Bilir, Şahin ve Sangün (2019, s. 223),yaptıkları çalışmada katılımcıların yaşları ve liderlik davranış algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu

belirlemişledir. Çalışmamızda ise bunun tersi bir sonuç belirlenmiştir.

Araştırma kapsamındaki amatör futbolcuların eğitim düzeyi değişkenleri ile etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Etik liderlik algılamalarına bakıldığında ilkokul mezunu olan amatör futbolcuların diğer eğitim düzeyinde olan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Etik iklim algılamalarına göre bakıldığında ise lise mezunu olan amatör futbolcuların etik iklim algıları diğer eğitim düzeyinde olan futbolculardan yüksek belirlenmiştir. Büte'nin (2011, s. 185) çalışmasının eğitim durumu değişkeni ile etik iklim bakımından anlamlı bir farklılık olduğu sonucu bu çalışmada elde edilen sonuçlar ile zıtlık göstermektedir.

Amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Amatör futbolcuların oynadıkları amatör lig değişkeni ile etik iklim algısı arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. 2. Amatör liginde oynayan amatör futbolcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları diğer amatör liglerde oynayan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Alt liglerde oynayan futbolcular hem antrenörlerle hem de takımla daha fazla vakit geçirmeleri ve daha fazla gözlem yapma fırsatı bulduklarından etik liderlik ve etik iklim algılamalarının yüksek çıkmasına neden olmuş olabilir.

Amatör futbolcuların futbol oynadıkları yıl değişkeni ile etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemekle beraber 21 yıl ve üzerinde futbol oynayan amatör futbolcuların etik liderlik ve etik iklim algılamaları daha az yıl futbol oynayan futbolculardan yüksek olarak belirlenmiştir. Uzun süre futbol oynayan futbolcuların tecrübe kazanmaları hem saha içinde hem de saha dışındaki etik olaylara farklı bakış açısıyla bakmalarını sağlar. Bu bağlamda etik liderlik ve etik iklim algılamalarının yüksek çıkması olarak değerlendirilebilir. Çik ve Küçük (2019, s.12) çalışmalarında sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının alt boyutlarında sporcuların basketbol oynama geçmişlerine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmada ki bulgular ile bu çalışmanın sonucu paralellik göstermektedir.

Çalışmanın sonucunda karşılaştırılan amatör futbolcuların şu an ki antrenörleriyle çalışma süresi değişkeni ile etik liderlik arasında anlamlı farklılığa rastlanmış olmakla beraber, 4-6 yıl şu an ki antrenörleriyle çalışan amatör futbolcuların etik liderlik algılamaları farklı yıllar arasında antrenörleriyle çalışan futbolculardan yüksek bulunmuştur. Ancak amatör futbolcuların şu an ki antrenörleriyle çalışma süresi ile etik iklim arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. 7-9 yıl şu an ki antrenörleriyle çalışan amatör futbolcuların etik iklim algılamaları farklı yıllar arasında antrenörleriyle çalışan futbolculardan yüksek belirlenmiştir. Uzun süre aynı antrenör ile çalışma fırsatı bulan futbolcuların hem gözlem hem de uygulama açısından takip ederek etik liderlik ve etik iklim algılamaları gelişmekte olduğu söylenebilir. Çik ve Küçük (2019, s.12) yaptıkları çalışmada sporcular tarafından algılanan antrenör davranışları aynı antrenörle çalışma süreleri arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Bu bulgu, bu çalışmanın bulguları ile benzerdir.

Bu çalışmanın genel olarak ortaya koyduğu manzara; etik liderlik ve etik iklim algılamaları arasında pozitif yönde ilişkinin var olduğu ancak bunun düşük düzeyde olduğudur. Bu nedenle spor kulüplerinde uygulamada yapılması gerekenler ile sonraki yapılacak araştırmalar için araştırmacılara şunlar önerilebilir:

Spor kulüplerinde yönetimler etik ilkeler belirlemeli. Belirlenen bu ilkeler ise tüm antrenörlere, sporculara ve çalışanlara benimsetilmelidir. Aydın'a (2001, s. 40) göre, takım içerisinde etik bir havanın gelişmesi ve korunması, yöneticilerin ve antrenörlerin yüksek etik davranışlara sahip olmaları, çalışan ve sporcularına olumlu örnek davranışlar sergilemelerine bağlıdır.

Bu çalışmadaki sınırlılıklar, tek bir ilde yapılmış ve sınırlı sayıda futbolcunun katılmış olmasıdır. Diğer iller ve liglerde de bu bağlamda çalışmaların yapılması Türkiye'nin bu konudaki genel manzarasının ortaya çıkarılmasına katkı sunabilir.

Kaynakça

April, K., Peters, K., Locke, K. veMlambo, C. (2010). Ethics and leadership: enablers and stumbling blocks, *Journal of Public Affairs 10*, 152-172.

Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of*

Administrative Sciences 18, 244-256.

Aydın, İ.P. (2001). *Yönetsel mesleki ve örgütsel etik* (2. Baskı), Ankara: Pegem Yayıncılık.

Bilir, P. ve Ay, Ü. (2007). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün örgüt iklimi ve çalışanların katılımla ilgili algılamaları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 5*(1), 43-50.

Bilir, P.F., Şahin, N. ve Sangün, L. (2019). Antrenör yetiştirme kurslarına katılan bireylerin liderlik davranış algılarının incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 17*(2), 218-230.

Brown, M. E., Treviño, L. K. ve Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes 97*, 117-134.

Bulut, H. (2012). Etik liderliğin ve etik iklimin çalışanların örgütsel bağlılığına ve iş performanslarına etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

Burton, L.J., WeltyPeachey, J. Ve Wells, J.E. (2017). The role of servant leadership in developing an ethical climate in sport organizations. *Journal of Sport Management 31*(3), 229–240.

Büte, M. (2011). Etik iklim, örgütsel güven ve bireysel performans arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 25*(1), 171-192.

Chelladurai, P. (2011). *Leadership in sports. firstcongress of thefederación de asociaciones de gestores del deporte de españa (fagde)*. September 9-10, Madrid, Spain.

Conn, D. (2015, 2 Mart), Football association welcomes a 70% rise in report ingracist abuse. The guardian. https://www.theguardian.com/football/2015/mar/02/kick-it-out-racism-football-fa-david-conn-lord-ouseley#maincontent (Erişim tarihi: 02.03.2020)

Constandt, B., Waegeneer, E. D. ve Willem, A. (2018). Coach ethical leadership in soccer clubs: an analysis of its influence on ethical behavior, *Journal of Sport Management 32*, 185-198.

Çelik. S., Dedeoğlu, B. ve İnanır, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations, *Ege Academic Review 15*(1),53-63.

Çik, B. ve Küçük, V. (2019). Sporcular tarafından algılanan antrenör davranışlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri Araştırmaları 4*(1), 7-17.

Demirtas, O. Ve Akdogan, A.A. (2015). The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *Journal of Business Ethics 130*, 59–67.

DeSensi, J.T. ve Rosenberg, D. (2010). *Ethics and morality in sport management* (3rd ed.) Morgan town, VA: West Virginia University.

Enderle, G. (1987). Some perspectives of managerial and ethical leadership. *Journal of Business Ethics 6*, 657-663.

Engelbrecht, A.S.,Van Aswegan A.S. ve Theron C.C. (2005).Theeffect of ethical values on transformational leadership and ethical climate in organizations. *South African Journal of Business Management 36*, 19–26.

Grange, P. (2014). *Ethicalleadership in sport: What'syour END game?* New York, NY: Business ExpertPress.

Jose, A. ve Thibodeaux M.S. (1999).Institutionalization of ethics: the perspective of managers. *Journal of Business Ethics 22*, 133-143

Krug, M. (2013, 6 Mayıs). Soccer violence: referees under siege. CNN, https://edition.cnn.com/2013/03/14/sport/football/referee-violence-spain-football/index.html (Erişim tarihi: 02.03.2020)

Litwin, G.H. ve Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business

School

Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., ve Chonko, B. L. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence fromthefield. *Journal of Business Ethics 90*, 157–170.

Özçelik, K. (2011). Kişi örgüt uyumu ve etik iklimin hastaneye bağlılığa etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Qualls, W. J. and Puto, C. P. (1989), Organizational climate and decision framing: an ıntegrated approach to analyzing industrial buying decisions. *Journal of Marketing Research 26*, 179–192.

Resick, C.J., Hanges, P.,Dickson, M. W. ve Deuling, J.K. (2006). A cross-culturalexamination of theendorsement of ethicalleadership. *Journal of Business Ethics 63*(4), 345-359.

Schminke, M., Ambrose, M.L. ve Neubaum, D.O. (2005). The effect of leader moral development on ethical climate and employee attitudes. *Organizational Behaviorand Human Decision Processes 97*, 135-151.

Schwepker, C. H. JR., Ferrell, O. C. ve Ingram, T. N. (1997). The influence of ethical climate on role stress in thesalesforce. *Journal of the Academy of Marketing Science 25*(Spring), 99–108.

Silva, S. (2004). OSCI: An organizational and safety climate inventory. *Safety Science 42*(3), 205-220.

Thibaut, E., Scheerder, J. ve Pompen, E. (2016). *Geld op en rondhetveld. Financiëlestromen in hetprovincialevoetbal [Money on-andoff-the-field. Financial flows in non-professionalsoccer]*. Leuven: KU Leuven / OnderzoeksgroepSport&Bewegingsbeleid.

Thompson, M. ve Dieffenbach, K. (2016). Measuring Professional ethics in coaching: Development of the PISC-Q. *Ethics & Behavior 26*(6), 507–523.

Tuna, M., Bircan, H. ve Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi 26*(2), 143-156.

Türk Dil Kurumu (2015). http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.562df2f131a013.19471700 (Erişim tarihi: 02.03.2020)

Usman, M. ve Hameed, A. A. (2017). Theeffect of ethical leadership on organizational learning: evidence from a petroleum company. *Business &EconomicReview 9*(4), 1-22

Yeşiltaş, M., Tuna, M. veGhazzawi, I., (2017). Ethical leadership and ethical climate as the determinants of organizational ıdentification in hotel establishments in Turkey. *International Leadership Journal, 9*(3), 47-93.

Yukl, G. A.(2010*). Leadership in organizations* (7th edition). London: Prentice-Hall.

Zhu, W, May, D.R. ve Avolio, B.J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: theroles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership and Organizational Studies 11*(1), 16-26.

Extended abstract

In teams, sporters are the main determinant of success. In these teams, it is great importance that ensures the high level of loyalty and game performance of the sporters in order to ensure their efficiency. One of the factors that influence sporters's commitment to the team and the performance of the game is the ethical leadership behaviour of coaches, one of the team managers. Another important factor is the ethical climate the team has.

While most of the studies conducted in Turkey are examined on ethical leadership or ethical climate in sectors other than sports, it is observed that the number of studies is low when only the studies

conducted on ethical leadership or ethical climate in the sports sector are examined. In this context, this study is thought to give direction to the next sport in ethical leadership and ethical work climate. The aim of the study in this direction is that it aimed to investigate the relationship between the ethical leadership behaviours and ethical climate perceptions of sporters active in amateur football leagues in terms of demographic variables.

In 2019, 176 amateur football players who played football in the 1st and 2nd amateur leagues and the BAL (Regional Amateur League) league in Kahramanmaraş participated in this study. Personal information form, ethical leadership and ethical climate scales are used as the data collection tools. The ethical leadership scale developed by Brown et al. (2005) is 5-point Likert-type which consist of one-dimensional and with 10 expressions. The suitability, validity and reliability of the scale for use in Turkish by Tuna et al. (2012) were realized. In addition, the Ethical Climate Scale used to measure ethical climate perceptions is based on the scale of Qualls and Puto (1989) is determined with a scale consisting of 7 expressions developed by Schwepker et al. (1997). The scale was used by Bulut (2012) and Özçelik (2011) in their own studies by adapting to Turkish. For data, primarily, the Kolmogorov-Smirnov normality test has been done. In the analysis of the data that doesn't range a normal distribution, Kruskal Wallis H test for the multi-groups and the Spearman correlation test for the dual-groups are used.

In order to investigate ethical leadership behaviours and ethical climate perceptions according to some variables, in this study in which amateur sporters participated; a positive linear relationship is observed between ethical leadership behaviours and ethical climate perception. A significant difference between the ethical leadership and the ethical climate perceptions, and the age, education level and football seniority variables from the demographical variables is not determined. Although there is no significant difference between the amateur leagues that sporters play in and the ethical leadership, there is a significant difference according to the ethical climate perception. A significant difference between the working hours of the sporters with their coaches and their ethical leadership perception is determined. In the research, first of all, football teams in Kahramanmaraş province are discussed. The fact that in the other provinces and leagues also done work in this context will be able to contribute to uncovering the overall landscape of Turkey.