



Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Spor Uzmanlarının Etik Liderlik Algısı, Yenilik Yönelimi ile Boş Zaman Engelleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yunus İçer

Klinik Psikolog, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Isparta, Türkiye.

Özet

İçer, Y. (2025). Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Görev Yapan Spor Uzmanlarının Etik Liderlik Algısı, Yenilik Yönelimi ile Boş Zaman Engelleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Genç Spor Akademisi Dergisi. 1(2), 127-141.

Sorumlu Yazar: Yunus İçer,
yunusicer@icloud.com

Geliş Tarihi/Received:
05.08.2025

Kabul Tarihi/Accepted:
02.09.2025

Yayın Tarihi/Published:
15.09.2025

Bu çalışmanın amacı, Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan spor uzmanlarının etik liderlik algısı, yenilik yönelimi ve boş zaman engelleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini, Akdeniz Bölgesi'ndeki il müdürlüklerinde görev yapan spor uzmanları oluştururken; örneklem grubunu Isparta, Burdur, Antalya ve Mersin illerinde aktif olarak görev yapan 37 kadın ve 104 erkek olmak üzere toplam 141 spor uzmanı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu ile birlikte, Etik Liderlik Algısı Ölçeği, Yenilik Yönelimi Ölçeği ve Boş Zaman Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen verilerin varyans ve homojenlik testleri yapılmış, verilerin homojen olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış, ölçek puanları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi olarak $p < .01$ ve $p < .05$ dikkate alınmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analizde Cronbach's Alpha katsayıları; Etik Liderlik Algısı Ölçeği için 0.96, Yenilik Yönelimi Ölçeği için 0.93 ve Boş Zaman Engelleri Ölçeği için 0.80 olarak bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre, yenilik yönelimi, etik liderlik algısı ve boş zaman engelleri arasında nötr (anlamsız) düzeyde bir korelasyon saptanmıştır. Ancak, etik liderlik algısının alt boyutları ile boş zaman engelleri alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı korelasyonlar gözlenmiştir. Bu bulgu, spor uzmanlarının etik liderlik algıları ve boş zaman engelleriyle başa çıkma becerilerinin gelişmiş olmasına rağmen yenilik yönelimi konusunda yeterince güçlü olmadıklarını düşündürmektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor uzmanı, Etik liderlik algısı, Yenilik yönelimi, Boş zaman engelleri

Dergide yayın yapan yazarlar,
Creative Commons Atıf 4.0
Uluslararası (CC BY-NC 4.0)
kapsamında lisanslanan
çalışmalarının telif haklarını
saklı tutarlar.

Ethical Leadership Perceptions of Sports Experts Working in Youth and Sports Provincial Directorates With Innovation Orientation Investigation of the Relationship Between Leisure Time Barriers

Research Article

Abstract

The aim of this study is to examine the relationship between perceived ethical leadership, innovation orientation, and leisure constraints among sports specialists working in Provincial Directorates of Youth and Sports. The study population consists of sports specialists working in provincial directorates located in the Mediterranean Region, while the sample group includes 141 active sports specialists 37 women and 104 men serving in the provinces of Isparta, Burdur, Antalya, and Mersin. For data collection, the researcher employed a Personal Information Form developed for this study, along with the Perceived Ethical Leadership Scale, Innovation Orientation Scale, and Leisure Constraints Scale. Variance and homogeneity tests were conducted on the data, and the results confirmed homogeneity. Arithmetic means and standard deviations were calculated for participants' scores on each scale, and Pearson product-moment correlation analysis was used to examine the relationships between the scale scores. A significance level of $p < .01$ and $p < .05$ was adopted for statistical analysis and interpretation. The internal consistency (Cronbach's Alpha) values were found to be 0.96 for the Perceived Ethical Leadership Scale, 0.93 for the Innovation Orientation Scale, and 0.80 for the Leisure Constraints Scale. The results of the study revealed a neutral (non-significant) correlation between innovation orientation, perceived ethical leadership, and leisure constraints. However, significant positive correlations were found between the sub-dimensions of perceived ethical leadership and those of leisure constraints. These findings suggest that while sports specialists have developed a strong perception of ethical leadership and the ability to manage leisure constraints, they may be lacking in innovation orientation.

Keywords: Sports specialist, Ethical leadership perception, Innovation orientation, Leisure barriers

GENÇ SPOR AKADEMİ DERGİSİ

GİRİŞ

Teknolojinin hızla ilerlemesiyle birlikte, kurumsal değişim ve sürdürülebilirlik ihtiyacı giderek daha kritik hale gelmiştir. Genellikle yeni fikirlerin üretilmesine dayanan inovasyon, bu dönüşüm sürecinin temel bir bileşenidir (Damanpour ve Schneider, 2006). Bu gelişen ortamda, spor organizasyonları, diğer sektörler gibi, özgün fikirler üretebilen, rekabete yanıt verebilen ve özellikle belirsiz ortamlarda risk alma davranışları sergileyebilen çalışanlara ihtiyaç duymaktadır (Shilbury ve ark., 2016). Ayrıca, çağdaş toplumlarda rekabetin yoğunlaşması hem inovasyonun hem de liderliğin önemini artırmıştır. Etkili liderlik, organizasyonları karmaşık zorlukların üstesinden gelmek ve sürekli iyileştirme ve uyumu destekleyen bir kültür oluşturmak için olmazsa olmazdır (Northouse, 2022). Spor organizasyonlarında liderlik modelleri sıklıkla belirli hedeflere uyacak şekilde uyarlanır, ancak genellikle diğer alanlarda bulunan liderlik çerçeveleriyle ortak noktalara sahiptir (Chelladurai ve Saleh, 1980). Bu modeller, bir organizasyonun inovasyona yönelik kapasitesini ve yönelimini etkileyen temel belirleyiciler olarak kabul edilmektedir (Cunningham, 2013). Etik ve liderlik kelimelerinin temel anlamları incelendiğinde; etik 'yazılı ve yazısız normlara uygun doğru davranışlarda bulunmak ve doğru değerler hakkında düşünmek', liderlik ise 'örgütlenmiş bir grubun, bir hedefin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerini etkileme süreci' şeklinde ifade edilebilmektedir (Özşahin ve Zehir, 2011). Bireyler çalıştıkları kurumdaki yöneticilerinin etik davranması ve ideal bir lider modeli anlayışına sahip olması gerektiğini düşünürler. Nitekim özellikle spor kurumlarında birey başarısının büyük önemi, etik üzerinde odaklanmayı da arttırmaktadır. Bu sebepten ötürü liderlik anlayışlarının yenilenmesi gerektiğini arz etmektedir.

Yenilik ve yenilikçilik odaklı uygulamalı çalışmalar incelendiğinde yönetim ve yöneticilerin konuya yaklaşımları kayda değer bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında hakim kılınmak istenen yenilikçilik anlayışı için gerekli yönetsel ve kültürel mekanizmaların oluşturularak çalışanları yenilik ve yaratıcılığa teşvik edecek özendiriciler uygun şekilde kullanılabilmedir (Amabile, 1996). Bu anlamda yenilikçi yönetici ve uzmanlar, stratejik yenilenme ve değişim yoluyla örgütlerinin finansal ve finansal olmayan performanslarını güçlendirirken, kurum içinde desteklenen yenilikçi, dinamik, katılımcı yönetim anlayışı ile çalışanlarının iş doyumlarını ve motivasyonlarını arttırabilecektir (Covin ve

Slevin, 1991; Zahra ve ark, 2000; Bulut ve ark, 2008). Bu sebepten dolayı çalışan uzmanların boş zaman engellerinin de ortadan kaldırılması gereklidir.

Boş zaman kavramı, modern sanayi toplumlarının yapısal bir bileşeni olarak kabul edilmekte ve içinde bulunduğu sosyo-kültürel bağlamla içsel olarak bağlantılıdır. Boş zamanı kültürel farklılıklardan bağımsız olarak yorumlamak zordur, çünkü kültürel normlar ve değerler bireylerin boş zaman algılarını ve kullanımını önemli ölçüde şekillendirir (Öztürk, 2013). Disiplinler arası bir kavram olan boş zaman, çağdaş yaşamdaki artan önemi nedeniyle akademik alanda giderek daha fazla ilgi görmektedir.

Modern yaşam koşullarının talep ve streslerine yanıt olarak, bireyler psikolojik refah ve yaşam doyumunu elde etmenin bir yolu olarak boş zaman etkinliklerine giderek daha fazla yönelmektedir. Bu artan ihtiyaç, boş zamanın hem bireysel hem de toplumsal sağlığı geliştirmedeki rolünü vurgulamaktadır. Bununla birlikte, boş zaman katılımının bilinen faydalarına rağmen, çeşitli araştırmalar, bireylerin bu tür etkinliklere katılımlarını kısıtlayan veya engelleyen engellerle sıklıkla karşılaştığını bildirmektedir (Alexandris ve Carroll, 1999).

YÖNTEM

Bu çalışmada, araştırmanın kapsamını ve metodolojisini sistematik olarak tanımlamayı, ilgili verileri toplamayı ve yapılandırılmış bir anket formu uygulanarak bir saha çalışması yürütmeyi amaçlayan betimsel bir araştırma deseni kullanılmıştır. Betimsel araştırma, mevcut koşulların herhangi bir değişkeni etkilemeden olduğu gibi incelenmesini sağlar ve gözlemlenebilir olguları sistematik bir şekilde araştırmak ve sunmak için yaygın olarak kullanılır (Karasar, 2004).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin Akdeniz Bölgesi'nde bulunan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan spor uzmanları oluşturmuştur. Bu evrenden, 37 kadın ve 104 erkek olmak üzere toplam 141 spor uzmanından oluşan bir örneklem grubu seçilmiştir. Katılımcılar, veri toplama sırasında Isparta, Burdur, Antalya, Adana ve Mersin illerinde aktif olarak çalışmaktadır. Örneklemen seçilmesinin amacı, personelin bölgesel dağılımında temsiliyet sağlamaktır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veriler üç standart ölçüm aracı kullanılarak toplanmıştır: Etik Liderlik Algısı Ölçeği, Yenilik Yönelimi Ölçeği ve Boş Zaman Engelleri Ölçeği. Bu araçlara ek olarak, araştırmacı

tarafından yaş, cinsiyet ve mesleki deneyim gibi demografik verileri toplamak için bir Kişisel Bilgi Formu geliştirilmiştir. Başlıklar halinde ölçekler kısaca açıklanmıştır.

Etik Liderlik Algısı Ölçeği

De Hoogh ve Den Hartog (2008) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye çeviri, uyarlama, geçerlik ve güvenirlik 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.

Yenilik Yönelimi Ölçeği

Calantone ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen Bican (2020) tarafından yapılan bir çalışmada, geçerliliği ve güvenirliği kanıtlanmış olan bu ölçek tek boyutta ve 6 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorular “Kurumumuz yeni yöntemlerin bulunmasında oldukça yaratıcıdır.” ve “Kurumumuz, yeni hizmet geliştirme konusuna çok önem verir.” şeklindedir. Puanlama 7'li likert ölçeğine göre yapılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum; 7=Kesinlikle katılıyorum). Bu araştırmada yapı geçerliliği kapsamında yapılan faktör analizinde KMO testi 0,887 ve Barlett testi 1535,413 ($p<0,05$) olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach's Alpha (α) değeri 0,938 olarak saptanmıştır.

Boş Zaman Engelleri Ölçeği

Araştırmada, özgün formu Alexandris ve Carroll (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Karaküçük ve Gürbüz (2007) tarafından uyarlanan Boş Zaman Engelleri Ölçeği (BZEÖ) kullanılmıştır. Ölçeğin kısa formu, Gürbüz ve arkadaşları (2020) tarafından yapı geçerliğini doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Kısa form 18 madde ve 6 alt boyuttan oluşmakta olup, madde faktör yük değerleri 0,49 ile 0,89 arasında seyretmektedir. Bu alt boyutlar; birey psikolojisi, bilgi eksikliği, tesisler/hizmet, ulaşılabilirlik–para, arkadaş eksikliği ve zaman olarak belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's Alpha) alt boyutlar bazında 0,65 (Zaman) ile 0,86 (Bilgi Eksikliği) arasında değişmekte, tüm ölçek için $\alpha \approx 0,85$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin psikometrik açıdan güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerini toplamak için kullanılan ölçekler ve anket örnekleme oluşturan 214 spor uzmanına yüz-yüze uygulatılmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin varyans ve homojenlikleri test edilmiş olup değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için pearson corelation analizi, bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisini test etmek adına ise basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde ve yorumlanmasında, $p < 0,05$ dikkate alınmıştır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Kadın	37	26,2
	Erkek	104	73,8
Yaş	20-30 Yaş	35	24,8
	31-40 Yaş	65	46,1
	41 ve üzeri	41	29,1
Medeni	Bekar	40	28,4
	Evli	101	71,6
Eğitim Durumu	Lisans	112	79,4
	Lisansüstü	29	20,6

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan spor uzmanlarının %26,2'sinin kadın ($n = 37$), %73,8'inin erkek ($n = 104$) olduğu görülmektedir. Yaş dağılımına bakıldığında, katılımcıların %24,8'i 20–30 yaş aralığında ($n = 35$), %46,1'i 31–40 yaş aralığında ($n = 65$) ve %29,1'i 41 yaş ve üzerindedir ($n = 41$). Medeni durum açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %28,4'ü bekar ($n = 40$) ve %71,6'sı evlidir ($n = 101$). Eğitim düzeyine göre ise katılımcıların büyük çoğunluğu (%79,4, $n = 112$) lisans mezunu iken, %20,6'sı ($n = 29$) lisansüstü düzeyde eğitime sahiptir. Bu bulgular, örneklemin ağırlıklı olarak erkek, 31–40 yaş aralığında, evli ve lisans mezunu bireylerden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

BULGULAR

Araştırmada kullanılan değişkenlerin istatistiksel özelliklerini değerlendirmek amacıyla öncelikle normallik analizleri yapılmıştır. Elde edilen verilerin normallik durumlarının incelenmesine göre çarpıklık ve basıklık dağılımları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Ölçek Puanlarının Çarpıklık-Basıklık Değerleri

Ölçekler	N	Çarpıklık	Basıklık
Yenilik Yönelimi	141	-,171	,303
Etik ve Adalet	141	-,368	-,063
Görev ve rollerin açıklığa kavuşturulması	141	-,917	,572
Güç paylaşımı	141	-1,187	1,533
Birey Psikolojisi	141	-,213	,114
Bilgi Eksikliği	141	-,344	,521
Tesis	141	-,784	1,522
Arkadaş eksikliği	141	-,167	-,296
Zaman	141	-,490	1,111
İlgi eksikliği	141	-,141	-,023

Tablo 2 incelendiğinde değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri ± 2 sınırları içinde kaldığından, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Demir, Çoban ve Öksüz, 2016). Bu bulgular doğrultusunda araştırmanın devamında analizler için parametrik testlerinin kullanılmıştır. Katılımcıların ölçeklerden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma $\bar{X}$, $\pm Sd$ olarak sunulmuştur. Ölçeklerden elde edilen puanların arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi (r) uygulanmıştır.

Çalışmaya katılan spor uzmanlarının farklı ölçeklerden aldıkları puanların genel dağılımını ve merkezi eğilim ölçülerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistikler hesaplanmıştır. Aşağıdaki Tablo 3, bu ölçeklerin minimum, maksimum, ortalama ve standart sapma değerlerini göstermektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puanların Betimsel İstatistiği

Ölçekler	N	Minimum	Maksimum	Ortalama $\pm Sd$
Yenilik Yönelimi	141	2.33	7.00	5.45 $\pm$.851
Etik ve Adalet	141	1.50	4.83	3.32 $\pm$.724
Görev ve Rollerin Açıklığa Kavuşturulması	141	1.00	5.00	3.46 $\pm$.939
Güç Paylaşımı	141	1.00	4.50	3.36 $\pm$.692
Birey Psikolojisi	141	1.00	4.00	2.89 $\pm$.595
Bilgi Eksikliği	141	1.00	4.00	3.02 $\pm$.588
Tesis	141	1.00	4.00	3.12 $\pm$.604
Arkadaş Eksikliği	141	1.00	4.00	2.82 $\pm$.719
Zaman	141	1.00	4.00	3.10 $\pm$.598
İlgi eksikliği	141	1.00	4.00	2.81 $\pm$.705

Tablo 3 incelendiğinde, Yenilik Yönelimi ölçeğinin puanları 2.33 ile 7.00 arasında değişmekte olup, ortalama puan 5.45 (SD = 0.85) olarak belirlenmiştir. Etik ve Adalet ölçeğinin puanları 1.50 ile 4.83 arasında değişmekte ve ortalama 3.32 (SD = 0.72) olarak bulunmuştur. Görev ve Roller Açıklığı boyutunda puanlar 1.00 ile 5.00 arasında değişirken, ortalama 3.46 (SD = 0.94) olarak tespit edilmiştir. Güç Paylaşımı boyutunun ortalama puanı 3.36 (SD = 0.69) ve puan aralığı 1.00–4.50’dir. Boş Zaman Engelleri alt boyutlarından Birey Psikolojisi ortalaması 2.89 (SD = 0.60), Bilgi Eksikliği 3.02 (SD = 0.59), Tesis 3.12 (SD = 0.60), Arkadaş Eksikliği 2.82 (SD = 0.72), Zaman 3.10 (SD = 0.60) ve İlgili Eksikliği 2.81 (SD = 0.71) olarak ölçülmüştür. Bu sonuçlar, genel olarak katılımcıların yenilik yönelimi ve etik algısının orta-üst düzeyde olduğunu; boş zaman engellerinin ise orta düzeylerde yer aldığını göstermektedir.

Çalışmaya katılan spor uzmanlarının ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi uygulanmıştır. Aşağıdaki Tablo 4, değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarını ve anlamlılık düzeylerini göstermektedir.

Tablo 4. Katılımcıların Etik Liderlik Algısı, Yenilik Yönelimi ve Boş Zaman Engelleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayıları

	x	ss	Etik ve adalet	Görev ve rol kav.	Güç paylaşımı	Yenilik yönelimi	Birey psikolojisi	Bilgi eksikliği	Tesis	Arkadaş eksikliği	Zaman	İlgili eksikliği
1	3.32	.724	1	.801**	.634**	.090	.136	.193*	.185*	.095	.212*	.069
2	3.46	.939		1	.777**	.135	.039	.137	.084	-.002	.153	.005
3	3.36	.692			1	.160	.039	.094	.160	.020	.185*	.014
4	5.45	.851				1	-.066	-.034	.030	-.040	.053	.032
5	2.89	.595					1	.696**	.619**	.499**	.656**	.557**
6	3.02	.588						1	.736**	.573**	.748**	.616**
7	3.12	.604							1	.625**	.768**	.556**
8	2.82	.719								1	.656**	.678**
9	3.10	.598									1	.680**

Tablo 4’te değişkenler arasındaki korelasyon analizleri gösterilmiştir. Etik ve adalet değişkenine göre görev ve rollerin açıklığa kavuşturulması ($r=.801$. $p<0.01$) güç paylaşımı ($r=.634$. $p<0.01$) bilgi eksikliği ($r=.193$. $p<0.05$) tesis ($r=.195$. $p<0.05$) ve zaman ($r=.212$. $p<0.05$) boyutlarında

pozitif korelasyon bulunurken, yenilik yönelimi, birey psikolojisi, arkadaş eksikliği ve ilgi eksikliği boyutlarıyla arasında nötr korelasyon tespit edilmiştir. Birey psikolojisi boyutu ile bilgi eksikliği ($r=696$. $p<0.05$) tesis ($r=619$. $p<0.01$) arkadaş eksikliği ($r=499$. $p<0.05$) zaman ($r=656$. $p<0.01$) ve ilgi eksikliği ($r=557$. $p<0.05$) boyutları arasında ($r=680$. $p<0.01$) pozitif korelasyon tespit edilmiştir.

TARTIŞMA

Bu araştırmada, spor uzmanlarının etik liderlik algıları, yenilik yönelimi düzeyleri ve boş zaman engellerine ilişkin algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular, katılımcıların etik liderlik algısının orta düzeyde olduğunu ($\bar{X} = 3.32$), yenilik yönelimlerinin ise görece yüksek düzeyde olduğunu ($\bar{X} = 5.45$) ortaya koymuştur. Bu sonuç, örgütlerde yenilik eğiliminin güçlü olduğunu, ancak etik liderliğin algılanma düzeyinde gelişime ihtiyaç bulunduğunu göstermektedir. Nitekim Calantone, Cavusgil ve Zhao (2002), yenilik yöneliminin örgütlerin öğrenme kapasitesi ve rekabet gücüyle doğrudan ilişkili olduğunu, Bican (2020) ise Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin yüksek güvenirliğini vurgulayarak yenilik yöneliminin kurumlar için kritik bir stratejik faktör olduğunu ortaya koymuştur.

Etik liderlik ile görev ve rollerin açıklığa kavuşturulması ($r = .801$, $p < .01$) ve güç paylaşımı ($r = .634$, $p < .01$) arasındaki güçlü pozitif ilişkiler, literatürde etik liderliğin çalışanların görev tanımlarının netleşmesi ve yetki paylaşımıyla doğrudan bağlantılı olduğunu gösteren çalışmalarla tutarlıdır (Brown & Treviño, 2006; Kalshoven et al., 2011). Topaloğlu (2010) da etik liderliğin alt boyutları arasında yüksek düzeyde korelasyonlar tespit ederek etik liderliğin örgütlerde güven, netlik ve katılımcılığı güçlendirdiğini ifade etmektedir. Uysal ve arkadaşları (2012) sağlık sektöründe dönüşümcü liderlik ile iş üretkenliği arasında anlamlı ilişkiler saptarken, Bolman ve Deal (2003) liderlerin insan ilişkilerindeki yetkinliklerinin örgüt iklimini doğrudan etkilediğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, etik liderliğin örgüt içinde görev tanımlarının netleşmesini, çalışan katılımını ve güven ortamını desteklediği söylenebilir. Ayrıca Ferris ve arkadaşları (2005), sosyal zekâsı yüksek bireylerin çevresini daha etkili gözlemlediğini ve sosyal ortama daha hızlı uyum sağladığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, araştırmada elde edilen sonuçlarla da örtüşmektedir.

Bununla birlikte, etik liderlik ile yenilik yönelimi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum, etik liderliğin doğrudan bireysel yenilik eğilimlerini etkilemekten ziyade kurumsal yapı, güven ve psikolojik güvenlik gibi aracı değişkenler üzerinden dolaylı etkiler oluşturduğunu

düşündürmektedir. Literatürde de etik liderlik ile yenilikçilik arasındaki ilişkilerin daha çok örgütsel iklim ve psikolojik güvenlik aracılığıyla kurulduğu vurgulanmaktadır (Carmeli et al., 2010). Dolayısıyla bu araştırmanın bulguları, literatürdeki dolaylı ilişki modellerini destekler niteliktedir.

Boş zaman engelleri ölçeği bulgularına bakıldığında, birey psikolojisi ($\bar{X} = 2.89$), bilgi eksikliği ($\bar{X} = 3.02$), tesis ($\bar{X} = 3.12$) ve zaman ($\bar{X} = 3.10$) engellerinin orta düzeyde; arkadaş eksikliği ($\bar{X} = 2.82$) ve ilgi eksikliği ($\bar{X} = 2.81$) engellerinin ise görece düşük düzeyde algılandığı görülmektedir. Bu sonuç, Gürbüz, Öncü ve Emir'in (2020) Boş Zaman Engelleri Ölçeği kısa formuna ilişkin bulgularıyla paralellik göstermektedir. Ayrıca Alexandris ve Carroll (1997) tarafından yürütülen çalışmada da, bilgi eksikliği ve zaman kısıtlarının rekreatif faaliyetlere katılımı en fazla engelleyen faktörler arasında olduğu belirtilmiştir.

Alt boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde, birey psikolojisi ile bilgi eksikliği ($r = .696$), tesis ($r = .619$), arkadaş eksikliği ($r = .499$), zaman ($r = .656$) ve ilgi eksikliği ($r = .557$) arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgu, bireyin psikolojik durumunun boş zaman değerlendirmesini etkileyen yapısal ve sosyal engellerle doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir. Literatürde de psikolojik stres, özgüven eksikliği ve motivasyon düşüklüğü gibi bireysel faktörlerin boş zaman etkinliklerine katılımı engellediği vurgulanmaktadır (Jackson & Godbey, 1991; Iso-Ahola, 1999; Çimen ve ark., 2023; Crawford ve ark., 1991; Bozgüney ve Çimen, 2024). Bu durum, boş zaman engellerinin çok boyutlu ve birbirini besleyen yapılar olduğunu ortaya koymaktadır.

Genel olarak bu bulgular, spor uzmanlarının iş ortamındaki etik liderlik algısının, örgütsel netlik, adalet ve katılımcılığı güçlendirdiğini; ancak bireysel yenilik eğilimleri üzerinde sınırlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yenilik yöneliminin güçlü olması, örgütlerde inovatif kapasitenin yüksek olduğunu ortaya koysa da, etik liderliğin bu eğilimle doğrudan ilişkili olmaması, yeniliğin daha çok kurumsal yapı ve iklim faktörlerinden beslendiğini göstermektedir. Ayrıca, boş zaman engelleri bulguları bireylerin rekreatif faaliyetlerde karşılaştıkları engellerin birbirinden bağımsız değil, bütünleşik bir yapı oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, spor uzmanlarının etik liderlik algıları, yenilik yönelimi ve boş zaman engelleri arasındaki ilişkileri inceleyerek, örgütsel davranış ile bireysel iyi oluş arasındaki etkileşimlerin anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Araştırma bulguları, etik liderliğin özellikle görev netliği ve güç paylaşımı üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, etik liderlik ile yenilik yönelimi arasında doğrudan bir ilişki bulunmamış; bu ilişkinin daha çok dolaylı ve bağlamsal faktörler aracılığıyla şekillendiği görülmüştür.

Boş zaman engellerine ilişkin bulgular, bireylerin psikolojik özelliklerinin yalnızca bilgi eksikliği ile değil, aynı zamanda sosyal yetersizlikler ve çevresel kısıtlarla da yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, boş zaman faaliyetlerine katılımın yalnızca fiziksel imkânların varlığı ile değil, aynı zamanda bireyin içsel kaynaklarıyla da doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Elde edilen sonuçlar, örgütlerde yenilik yöneliminin yüksek olmasına rağmen, etik ve adalet, rol açıklığı ve güç paylaşımı alanlarında iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışanların boş zaman faaliyetlerine katılımında, özellikle bilgi eksikliği, zaman kısıtları ve tesis olanakları gibi yapısal engellerin belirleyici olduğu anlaşılmaktadır.

Bu çerçevede, örgütlerin yenilik yönelimlerini sürdürülebilir kılabilmesi için yalnızca yaratıcı süreçlere değil, aynı zamanda adalet, görev netliği ve katılımcı karar alma süreçlerine de önem vermeleri gerekmektedir. Çalışanların boş zaman engellerini azaltmaya yönelik politikaların (örneğin esnek çalışma saatleri, kurumsal sosyal faaliyetler, tesis imkânlarının geliştirilmesi) örgütsel bağlılık ve motivasyon üzerinde dolaylı ancak önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmanın bulguları, literatürde yer alan çalışmalarla (Calantone et al., 2002; Colquitt et al., 2013) uyumlu olarak, yenilik yönelimi ve örgütsel adaletin çalışan performansı ve iş tatmini üzerinde kritik bir rol oynadığını desteklemektedir. Gelecek araştırmalarda farklı sektör ve örneklemeler üzerinde yapılacak çalışmalar, elde edilen bulguların genellenebilirliğini artıracaktır.

Sonuç olarak, spor kurumlarında etik liderlik uygulamalarının görev tanımlarının netleştirilmesi, çalışan katılımının güçlendirilmesi ve güven ortamının oluşturulması açısından önemli olduğu; bireylerin psikolojik durumlarının ise boş zaman faaliyetlerine katılımı doğrudan etkileyen temel bir unsur olduğu söylenebilir.

Bu araştırma kapsamında elde edilen bulgular doğrultusunda, hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde çeşitli öneriler geliştirilmiştir: Etik liderliğin görev ve rol netliği ile güç paylaşımı gibi örgütsel süreçlerle güçlü biçimde ilişkili olduğu bulgusu doğrultusunda, özellikle spor kurumlarında görev yapan yöneticilerin etik liderlik becerilerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir. Kurum içi liderlik eğitim programlarında etik karar verme, adaletli yönetim ve çalışan katılımı gibi konulara öncelik verilmelidir. Araştırmada etik liderlik ile yenilik yönelimi arasında doğrudan anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu bulgu, söz konusu ilişkinin örgütsel güven, psikolojik güvenlik ya da motivasyon gibi aracı değişkenler yoluyla dolaylı olarak gerçekleşebileceğini göstermektedir. Gelecek araştırmalarda bu ilişkiyi inceleyen yapısal eşitlik modellerine yer verilmesi önerilmektedir. Çalışmada birey psikolojisi ile diğer boş zaman engelleri arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu nedenle, çalışanların boş zamanlarını daha etkin değerlendirebilmeleri için ruhsal iyi oluşlarını destekleyici hizmetlere (örneğin psikolojik danışmanlık, stres yönetimi eğitimi, motivasyon artırıcı grup çalışmaları) erişim sağlanmalıdır. Tesis eksikliği, bilgi yetersizliği ve sosyal çevre desteği gibi faktörlerin boş zaman değerlendirme davranışı üzerinde etkili olduğu göz önünde bulundurularak, kurumların bu konudaki olanakları artırması önerilmektedir. Bilgilendirici broşürler, tesis iyileştirme projeleri ve takım arkadaşlığına dayalı sosyal faaliyetler bu kapsamda değerlendirilebilir.

Araştırma yalnızca Akdeniz Bölgesi'nde görev yapan spor uzmanlarıyla sınırlıdır. Bu nedenle, farklı coğrafi bölgelerden ya da farklı spor kurumu yapılarından elde edilecek verilerle karşılaştırmalı çalışmalar yürütülmesi, genel geçer bulguların elde edilmesine katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmada nicel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır. Etik liderlik, yenilik yönelimi ve boş zaman engelleri gibi çok boyutlu olguların daha derinlemesine anlaşılabilmesi için nitel veya karma yöntemli araştırmalara ihtiyaç vardır. Özellikle çalışan görüşlerini doğrudan içeren odak grup çalışmaları veya bireysel mülakatlar önerilmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma bazı sınırlılıklar çerçevesinde yürütülmüştür. Öncelikle araştırmanın örneklemini yalnızca Akdeniz Bölgesi'nde yer alan Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde görev yapan spor uzmanlarıyla sınırlıdır. Bu durum, elde edilen sonuçların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Farklı bölgelerde ya da farklı kurum yapılarında görev yapan spor uzmanlarının katılımıyla yürütülecek çalışmalar, daha kapsamlı karşılaştırmalara imkân sağlayabilir.

İkinci olarak, çalışma nicel yöntemle ve katılımcıların öz-bildirimine dayalı ölçekler aracılığıyla yürütülmüştür. Katılımcıların yanıtları sosyal istenirlik etkisi veya öznel algılardan etkilenmiş olabilir. Bu da, etik liderlik ya da boş zaman engelleri gibi algı temelli değişkenlerin ölçümünde yanlılığa neden olabilir.

Beyanlar

Çıkar Çatışmaları Yazar(lar)ın beyan edeceği herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Etik Beyanı Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi ve yazılmasında bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve kullanılan tüm kaynaklara usulüne uygun şekilde atıfta bulunulduğu beyan edilmiştir.

Finansal Destek Bu çalışma herhangi bir finansal destek almamıştır.

Yazar Katkı Oranı: Araştırmanın tasarımı: Y.İ. %100, Veri Toplama: Y.İ. %100, Veri Analizi ve Yorumlama: Y.İ. %100, Makale Yazımı: Y.İ. %100, Makale Gönderimi ve Revizyonu: Y.İ. %100

Açık Erişim Bu makale, Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası (CC BY 4.0) lisansı ile yayınlanmıştır. Bu lisans, çalışmanın orijinal yazarlarına ve yayınlandığı kaynağa uygun atıf yapılması koşuluyla, eserin her türlü ortamda ve biçimde paylaşılmasına, kopyalanmasına, dağıtılmasına, sergilenmesine ve uyarlanmasına (türetilmiş eserler oluşturulmasına) izin verir. Bu, ticari kullanımları da içerir. Lisansın tam metnine <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/> adresinden ulaşabilirsiniz.

KAYNAKLAR

- Alexandris, K., & Carroll, B. (1997). An analysis of leisure constraints based on different recreational sport participation levels: Results from a study in Greece. *Leisure Sciences*, 19(2), 1–15. <https://doi.org/10.1080/01490409709512236>
- Alexandris, K., & Carroll, B. (1999). Constraints on recreational sport participation in adults in Greece: Implications for providing and managing sport services. *Journal of Sport Management*, 13(4), 317–332.
- Alkan, D. P. (2015). Etik liderlik ölçeğinin Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(38), 109–121.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in context: Update to the social psychology of creativity*. Boulder, CO: Westview.
- Bican, B. (2020). Kurumsal İtibar Yönetimi. Örgütsel Vatandaşlık Olgusu ve Büyüme Performansı İlişkisi: Yenilik Yöneliminin Aracılık Rolü [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2003). *Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bozgüney, R., & Çimen, E. (2024). Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin geleceğe yönelik tutum ve içsel motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *SOCIAL SCIENCES STUDIES JOURNAL (SSSJJournal)*, 9(117), 9288-9294.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595–616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>
- Bulut, Ç., Aktan, B., Yılmaz, S., & Fış, A. M. (2008). KURUMSAL GİRİŞİMCİLİK: KAVRAMSAL YAPI ÜZERİNE BİR TARTIŞMA. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 3(10), 1389-520.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515–524. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00203-6](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00203-6)

- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2010). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 49(1), 95–110. <https://doi.org/10.1002/hrm.20370>
- Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2(1), 34–45. <https://doi.org/10.1123/jsp.2.1.34>
- Crawford, D. W., Jackson, E. L., & Godbey, G. (1991). A hierarchical model of leisure constraints. *Leisure Sciences*, 13(4), 309–320. <https://doi.org/10.1080/01490409109513147>
- Covin, J. G., & Slevin, D. P. (1991). A conceptual model of entrepreneurship as firm behavior. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(1), 7–24.
- Cunningham, G. B. (2013). *Diversity and inclusion in sport organizations: A multilevel perspective*. Routledge.
- Çimen, E., Bozgüney, R., & Çiçeksöğüt, R. (2023). Spor bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin zihinsel antrenman becerisi ile bilinçli farkındalık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 6(4), 42-52.
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2006). Phases of the adoption of innovation in organizations: Effects of environment, organization and top managers. *British Journal of Management*, 17(3), 215–236. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00498.x>
- Demir, A., Çoban, B., & Öksüz, S. (2016). İstatistiksel analizlerde normallik varsayımı: Yaygın yanlışlar ve doğru uygulamalar. *Journal of Educational Sciences Research*, 6(1), 1–17.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F. (2016). Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi. *Current Research in Education*, 2(3), 130–148.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126–152.
- Gürbüz, B., Öncü, E., & Emir, E. (2020). Boş Zaman Engelleri Ölçeği kısa formunun yapı geçerliğinin test edilmesi. *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 44–55. <https://doi.org/10.17155/omuspd.602660>
- Gürbüz, B., & Karaküçük, S. (2007). Boş Zaman Engelleri Ölçeği-28: Ölçek geliştirme, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 12(1), 3–10.
- Iso-Ahola, S. E. (1999). Motivational foundations of leisure. In E. L. Jackson & T. L. Burton (Eds.), *Leisure studies: Prospects for the twenty-first century* (pp. 35–51). State College, PA: Venture Publishing.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011). Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of Business Ethics*, 100(2), 349–366. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0685-9>
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık.
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). SAGE Publications.
- Özşahin, M., & Zehir, C. (2011). Yüksek performanslı işletmelerde liderlik, girişim odaklılık ve örgütsel performans ilişkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 43–72.
- Öztürk, H. (2013). *Sanayi çalışanlarının rekreatif aktivitelere katılımlarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeylerine etkisi (Gaziantep uygulaması) [Doktora tezi]*. Ankara.
- Shilbury, D., O'Boyle, I., & Ferkins, L. (2016). Leadership in sport management: A scoping review. *Sport Management Review*, 19(4), 425–434. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2016.04.001>
- Topaloğlu, I. G. (2010). İşgörenlerin adalet ve etik algıları açısından örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]*, 14–23.
- Uysal, Ş. A., Keklik, B., Erdem, R., & Çelik, R. (2012). Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1), 25–57.
- Zahra, A., Ireland, D. R., Gutierrez, I., & Hitt, M. A. (2000). Privatization and entrepreneurial transformation: Emerging issues and a future research agenda. *Academy of Management Review*, 25(3), 509–524.