

**SPOR YÖNETİCİLERİNİN ETİK KOD ANALİZİ:
ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

Ömür DUĞAN

CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı

Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Olarak Hazırlanmıştır

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Selhan ÖZBEY ALKURT

Ağustos – 2006

**SPOR YÖNETİCİLERİNİN ETİK KOD ANALİZİ:
ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI**

Ömür DUĞAN

CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi Öğretmenliği Anabilim Dalı

Sporda Psiko-Sosyal Alanlar Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Olarak Hazırlanmıştır

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Selhan ÖZBEY ALKURT

Ağustos - 2006

1. GİRİŞ

Etik kavramı günümüzde sıkça duyulan, tartışılan ve araştırılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Globalleşen dünyada etik kavramı her alanda hızla yayılmakta ve bu konuya duyulan ilgi her geçen gün katlanarak artmaktadır. Bu hızın temel nedeni etik kavramının kitlelere sağladığı etki ve yararların büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. Siyaset, ekonomi, politika, işletme, iktisat, hukuk, tıp, yönetim, eğitim, fen bilimleri, spor vb. tüm disiplinlerin etik kavramına ve bu kavram ile birlikte ortaya çıkan etik ilkelere ihtiyacı vardır. Toplumların, örgütlerin, meslek kuruluşlarının, şirketlerin, vb. en büyük yapıdan en küçüğe kadar sosyal düzenlerini sağlamaları için bir takım kurallara ihtiyacı vardır. Demokratik toplumlarda bu düzen adalet sistemi ile sağlanmakta ve bu kurallara “hukuk kuralları” adı verilmektedir. Hukuk kuralları bireylerin toplumla, birbirleriyle ve devletle ilişkilerini, haklarını, yükümlülüklerini, ödevlerini düzenleyen ve uyulması kamu gücüyle sağlanan kurallardır (37). Sosyal düzenin sağlanması için gereken hukuk kurallarının yanında bu kurallara destek niteliğinde olan ahlak ve din kuralları bulunmaktadır. Ahlak kuralları din kuralları ile iç içedir ve genellikle toplumun benimsediği din, o toplumun, ahlak kurallarını etkileyerek bu kurallara şekil vermektedir. Etik kurallar diğer bir deyiş ile etik ilkeler incelendiğinde; bu kuralların ahlaki içerikli olmalarına rağmen din faktöründen etkilenmediği görülmektedir. Ahlak görelî olup toplumdaki topluma, hatta aynı toplumda farklı gruplara göre değişir. Gelenekler, görenekler, alışkanlıklar, töreler, örf-adetler o topluluğun ahlakını yansıtır. Etik kavramı ise, evrensel değerlere atfen kullanılır. Dünyanın hemen her yerinde gerekli olan dürüstlük, yardımseverlik, doğruluk, adaletli olmak, sadakat, yalan söylememek, cana kıymamak gibi değerleri ifade eder. Her bireyin farklı ahlak anlayışı olabilir. İşte etik bu farklı ahlak anlayışları arasından en iyi, en doğru ve en evrensel olanın hangisi olduğunu tartışır (38). Etik kurallar global olan değerleri bir araya getirerek toplumsal refahın ve sosyal düzenin sağlanması amacını gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Her alanda olduğu gibi sporda da etik konusuna duyulan ihtiyaç oldukça artmıştır.

Sporda etik konusu günümüzde yeni bir yaklaşımdır. Bu konuda yapılan çalışmalar incelendiğinde; yok denecek kadar az olduğu ve kaynak sıkıntısının bulunduğu görülmektedir. Günümüzde sporun istenilen seviyeye ulaşabilmesi ve gelişme

sağlayabilmesi için sporu yöneten yöneticilerin çok önemli olduğu bilinmektedir. Modern spor ; hizmet ve ürünlerini satan ve üreten bir endüstridir. Bir bölümü eğlence bir bölümü reklamdan oluşur ve temelinde kar amacı vardır. Günümüzde spor artık bir iş olarak fark edilmiş ve bu yüzden de rekabet içeren bir ortam haline gelmiştir. Spor endüstrisinde rekabet kavramı arttıkça karşımıza sporun yeni bir boyutu olan “etik” kavramı çıkar. Etiksel ve güvenilir olabilen spor, aktif bir yaşam biçimi, kendine saygı, sağlıklı beden, hayat boyu öğrenme ve güçlü bir takım ruhuna ulaşmamızı sağlar. Sporda etik kavramı yabancı literatürde incelendiğinde ise karşımıza “etik kod” adı verilen etik ilkelerin kodlanması sonucu oluşan bir kavram ortaya çıkar. Etik kodlar her kuruma özgü olması gereken davranış ilkelerinin tanımlamasıdır. Bu ilkeler bizlere hukuki ve kurumlara ait kuralların ne için var olduğunu, davranışlarımızı nasıl etkilediğini, bu kurallara karşı geldiğimizde yaptırımların ne olacağını anlamamıza yardımcı olur. Bu kuralların yetersiz olduğu ve bizim bir yorum getirmemiz gerektiği durumlarda, neleri nasıl yapmamız gerektiğine rehberlik eder. Kodlar, çalışanların yönetime etik yaklaşımımızı sağlayacak bir kılavuzdur. Genel olarak, bu kılavuz içinde belirtilen değerler ve ilkeler uygulamada karşılaşılabilecek olan belirsizlikler ve boşluklardan örnekler vererek, gerek uygulamanın içinde bulunanları, gerekse yönlendirme konumunda olanları, kurum ilkeleri ve değerleri doğrultusunda karar almalarında yardımcı olur. Avustralya, Kanada , Amerika, İngiltere gibi çeşitli ülkelerde “sporda etik kodların” oluşturulması konusuna çok önem vermekte ve konuda yapılan çalışmaların sayısı her gün artmaktadır. Sporun her alanında yer alan kişilerin etik ilkeleri belirlenmiş ve bunların sonucunda etik kodlar oluşturulmuştur. Sporcu, hakem, antrenör, taraftar, yönetici ve hatta sporcu velilerinin bile etik kodlarının oluşturulduğu görülmektedir. Bu çalışmalar ülkemizde de çok önemli olabilecek bir açığı ortaya çıkarmaktadır.

1.1. Araştırmanın Önemi

Sportif organizasyonlara yön verecek ve çağdaş anlamda spor yönetiminin gerçekleşmesini sağlayacak olan kişiler kuşkusuz spor yöneticileridir. Spor yöneticileri toplumun yapısını iyi bilen, spor potansiyelini anında değerlendiren, günlük konuların yanında uzun süreli sorunlara da çözüm arayan, sporda gelişim için neler yapılması gerektiğini bilen, ileriye dönük uygulamalara temel atabilen kişiler olabilmelerinin yanı

sıra zamanı verimli kullanabilmek, motivasyon sağlamak, ekip kurabilmek, hedef tespit edebilmek, uzman görüşü temin edebilmek, kriz anında kararlar verebilmek, olayları objektif değerlendirebilmek, yıkıcı değil yapıcı olarak yönetimi sağlayabilmek gibi becerilere de ihtiyacı vardır. Tüm bu becerileri doğru bir şekilde gerçekleştirebilmek için, spor yöneticilerinin etik ilkeler benimsemesi bu ilkeler doğrultusunda hareket etmesi gerekmektedir. Tüm spor yöneticileri neyin doğru neyin yanlış olduğunu bilmek, etiğin sınırlarını açıklamak ve Etik Kodlarını belirlemek zorundadırlar. Etik kodları oluşturmaya yönelik bir ölçek geliştirmek bu bağlamda çok önemlidir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma amacı, Spor Yönetiminde söz sahibi olan kişilerin etik davranışlar ile ilgili var olan sorunlarını saptamaktır. Bu sorunları çözebilmek için sergiledikleri davranışların çeşitli ülkelerde var olan ‘Etik Kodlar’ ile olan uyumunu tespit etmek. Elde edilen bilgiler doğrultusunda Spor Yöneticileri’nin Etik Kodları’nın oluşturulması için bir ölçek geliştirme amaçlanmıştır. Bu bağlamda Spor Bilim’in de kullanılabilecek bir ölçek geliştirmenin, bilim hayatına getireceği katkı olacağı düşünülmektedir

Bu çalışmada, ulusal ve uluslar arası spor yönetimi birliklerinin etik kodları incelenmiş, spor yöneticilerinin karşı karşıya kaldıkları etik durumların tamamı ortaya konmuş ve tüm bunlar birleştirilerek bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçek ile Türkiye de ki spor yöneticilerinin etik kodlarını ortaya çıkartmak amaçlanmıştır.

Araştırmanın bu genel amacı çerçevesinde, spor yöneticilerinin etik kodlarına etkisi olabileceği düşünülen; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, aylık gelir düzeyi, şu anki görevinden önce üst düzey yönetici olarak görev yapıp yapmadığı, görev yılı süreleri, kulüp yöneticilerinin görevlerinin dışındaki mesleklerine ilişkin değişkenler ele alınmıştır.

1.3. Sayıtlılar

Araştırmada aşağıda belirtilen temel sayıtlılardan hareket edilmiştir.

- Ölçeğin madde oluşturma aşamasında görüşüne başvurulmuş uzmanlar, maddeleri içtenlikle değerlendirmişlerdir.
- Spor yöneticileri anketleri istekli, dürüst ve kendilerini tam olarak yansıtarak cevaplamışlardır.

- Oluşturulan ölçeğin spor yöneticilerinin etik davranış ilkelerine uygun hazırlandığı öngörülmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

- Geliştirilen ölçme aracı spor yöneticilerinin iş yaşamlarında uyguladıkları etik ilkeleri bulmaya yönelik olacaktır.
- Bu araştırmanın bulguları 2005-2006 eğitim-öğretim yılı İzmir Ege Üniversitesi, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi ve İstanbul Marmara Üniversitesinde öğrenim gören spor yöneticiliği bölümü son sınıf öğrencilerine ve 2005 İzmir Üniversite organizasyonunda branş başkanlığı ve yardımcılığı yapmış olan yöneticilerine aittir.

1.5. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada spor yöneticilerinin etik kod ölçeğinin geliştirilebilmesi amacıyla “Likert” tipi ölçek geliştirme yönteminden yararlanılmıştır. Ölçek maddelerini hazırlama aşamasında, spor yöneticilerinin karşılaşabilecekleri tüm etik durumlar literatür içerisinde detaylı bir şekilde taranmış ve bu durumlar ana başlıklar altında toplanmıştır. Oluşturulan 17 ana başlıktan yola çıkarak 90 maddeden oluşan bir deneme formu oluşturulmuştur. (Bkz. EK-1) Oluşturulan bu deneme formu likert tip 5’li derecelmeli olarak yanıt alınan bir ölçektir ve yanıtlar tamamen katılıyorum (5 puan)’dan kesinlikle katılmıyorum (1 puan)’a kadar 5’li bir skala üzerinde verilmektedir. Ters maddelerde puanlama tersine döndürülmekte ve “tamamen katılıyorum” seçeneği 1 puan, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneği 5 puan almaktadır (Bkz. EK-2). Ölçeğin madde oluşturulması bölümü tamamlandıktan sonra, ikinci bölüm olan içerik ve görünüş geçerliği sağlanma amacıyla konunun uzmanlarından oluşan bir grup oluşturulmuştur. Bu grupta yönetim ve etik alanından 1, spor etiği alanından 1, spor yönetimi alanından 1, ölçek geliştirme alanından 1, Türk Dili alanından 1 uzmanla çalışılmış ve bunlara ek olarak uygulamalı olarak bir spor kulübünde yöneticilik yapan bir uzmandan yardım alınmıştır. Oluşturulan maddeler spor yöneticiliği 3. sınıf öğrencilerinden oluşan 30 kişilik bir guruba pilot çalışma için uygulanmıştır. Araştırmanın verileri Marmara Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi ve Ege Üniversitesi Spor Yöneticiliği

bölümü son sınıf öğrencileri ile asıl yönetici olarak belirlenen 2005 İzmir UNİVERSİADE de yönetici olarak çalışmış branş başkanları ve başkan yardımcılarına 12-16 Haziran 2006 tarihinde uygulanarak toplanmıştır. Ölçeğin temel bileşenlerini ortaya çıkarmak için faktör analizi yapılmış; burada faktörlerin faktör yüklerine bakılmıştır. Faktörlerin farklı özellikleri ölçüp ölçmediğini değerlendirmek, faktörler arası ilişkileri saptamak, maddelerin içine girdiği faktörü iyi temsil edip etmediğini değerlendirmek ve madde-faktör ilişkisini saptamak amacıyla korelasyon tekniği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik çalışması aşamasında iç tutarlılığı değerlendirmek amacı ile Cronbach – Alpha değerlerine bakılmıştır

1.6. Tanımlamalar

Ahlak: İnsanların birbirleriyle yada devletle olan ilişkilerinde ortaya çıkan ve insanlardan “yapmaları istenen” davranışlar ve eylemlerdir. Ahlak bir sosyal bilim dalı olarak toplum içerisinde oluşmuş örf ve adetlerin, değer yargılarının, normların ve kuralların oluşturduğu sistem bütününcü inceler. Bu sistem bütününcü bir bireyin bir gurubun yada tüm toplumun doğru ve yanlış davranışlarını belirler ve yönlendirir (44).

Etik: Neyin iyi ve kötü, doğru ve yanlış, zorunluluk ve seçenek olduğu ve davranışların kuralları ile ilgilenir (8). Günümüzdeki anlamı; insan tutum ve davranışlarının iyi (doğru) ya da kötü (yanlış) yönden değerlendirilmesidir. İnsanlar arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerlerin, ahlaki bakımdan doğru ya da yanlış olanın niteliğini araştıran bir felsefe dalıdır. (Tutar, 2003)

Etik Yönetim ve Etik Kodlar: Etik kodların yazılması, kurumların yapılaşmasının başlıca anahtarlarından biridir. Etik kodlar, politikalar ve davranış kodları, kurumların faaliyet alanlarına özgü değer ve ilkeler doğrultusunda çalışanlara yol gösterir. Etkin etik yönetimi aynı zamanda kamuoyuna karşı da bir taahhüttür. Ancak değer ve ilkelerin belirlenmesi ve belgelerin hazırlanması yetmez; kurumun temel anlayışının hayata taşınması için kurum kültürüne sindirilmesi gerekir (40).

Spor yöneticisi: Spor yöneticisi, “spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde çeşitli şekillerde görev alan (başkan, idareci, antrenör vs.) bu hizmet faaliyetlerinin yürütülmesinde emeği geçen profesyonel ya da gönüllü bireyler” olarak ifade edilmektedir (33).

2. KONU İLE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde yer alan literatür taraması bu tezle ilgili temel kavramları açıklama üzerine kurulmuştur. Bu kavramlar; Ahlak, Etik, Etik Yönetim, Davranış Kodları, Spor Yönetimi, Spor Yöneticisi ve Etik İlişkisi, Spor Yönetimi ve Etik, Spor Yönetiminde Etik Kodlar olarak sıralanabilir.

2.1. AHLAK VE ETİK

2.1.1 AHLAK

İnsanlık tarihi boyunca, insanlar arasındaki ilişkileri düzenleyerek toplumsal değer ve normlarının oluşmasında en önemli kavram kuşkusuz ahlak kavramıdır. Dolayısıyla zaman içerisinde ahlaka ilişkin bir çok tanımlama yapılmış ve ahlaki olan ve olmayan davranışların sınırları çizilmeye çalışılmıştır.

İnsanın iyi yada kötü, doğru ya da yanlışla yönelik bakış açılarını, değer yargılarını ifade eden ahlak kavramına ilişkin yaklaşımların temeli ilk çağda atılmış, bu çalışmaların genel karakteri olan Immanuel Kant' a varıncaya kadar dek, onun öğretilerine alt yapı teşkil eden görüşler ortaya atılmıştır. Sözelimi Protagoras (M.Ö. 485- 411), genel geçerliliğe sahip doğru bulunamayacağını, doğru ve yanlışın insandan insana değişebileceği öne sürerken Sokrates (M.Ö. 469- 399), insanın varoluş sebebi olarak nitelendirdiği “ erdem” kavramı üzerine durmuş ve erdemi, “ en üstün iyi “ olarak tanımlayarak, bunu ancak bilgelikle ulaşabileceğini savunmuştur.

Sokrates'in kuramına paralel olarak erdemi ahlaki davranışların temeline yerleştiren ve “en yüksek iyi” olarak betimleyen Platon (M.Ö. 429- 347) ise bu meziyetin bilgeliğin yanı sıra ölçülülük ve adalet ile mümkün olabileceğini ileri sürmüştür. Örneğin diyaloglar halinde yazılan toplam 10 kitaplık “Devlet” ‘in birinci kitabında, doğruluğun özünü hedefleyerek, doğruluğun özünü ortaya çıkarmayı ele alınmasını istemiştir. İkinci kitabında ise, insanın koşulsuz, yani neden iyilik ettiğini bilmeden ya da düşünmeden iyilik etmesinin artık yetmediği, kendi çıkarını gözetmediği kanısına varmıştır (1).

Genel olarak “iyi” ve “kötü” davranışların açıklanması şeklinde değerlendirilen ahlakın sözlüklerdeki anlamının farklı boyutlara işaret ettiği gözlemlenmektedir. Türk Dil Kurumu (1998) sözlüğünde, “bir toplum içerisinde kişilerin benimsedikleri, uymak

zorunda buldukları davranış biçimleri ve kuralları” olarak tanımlamıştır (2). Özünde bu tanımın olduğu bir çok tanım yapılabilmektedir. Örneğin ; Hançerlioğlunun (1996) tanıma göre ise ahlak insanın yaradılışıyla ilgilidir ve davranışlara yön veren mizaç ve huylarla ilgilidir. Başka bir tanımda, ahlak, bireysel ve toplumsal ilişkilerin düzenlenmesinde, sürekli ön plana çıkmış bir olgudur.

İnsanlar davranışlarını bir takım değer yargılarına göre düzenlemektedir. Bir hareketin yapılması ya da yapılmaması “ iyi- kötü”, “ doğru- yanlış”, “ güzel- çirkin” gibi kriterlere göre değerlendirilmektedir. Ancak ahlak denilen bu değerler bütünü özellikle toplumdan topluma hatta meslekten mesleğe farklılık göstermektedir. Ancak günümüz küreselleşen yapısında ise ortak bazı değerlerin oluşturduğunu söylemek mümkündür(3). Nutall’a (1997) göre ise ahlak; yanlış veya doğru, iyi veya kötü erdem ve kusur ile yaptıklarımızı ve yaptıklarımızın sonuçlarını değerlendirmeye ilgilidir”. (3)

Ahlak, bireylerin, sosyal grupların ve toplumların faaliyetlerini ahlaki kurallar ve ilkeler bakımından değerlendirdikleri bir süreçtir. Bu değerlendirmede esas alınan kriterler ise geleneksel inançlar, ulaşılmak istenen idealler, arzulan hedefler, karşılıklı saygı ve dürüstlüğe dayalı olan kaliteli bir ilişki kurma sürecidir (4).

Griffin (1996) ise ahlakı, bir davranışın, faaliyetin ya da kararın doğru olup olmadığına ilişkin bireylerin kişisel inançları olarak tanımlar. Schweitzer ise ahlakı, “ iyiye karşı olan ilgimiz, sadece kendimizin değil, diğerlerinin de iyiliğini isteme ihtiyacı olarak tanımlanmıştır (5). Cevizci (2002) ise ahlakı, “ insanın başka varlıklara belirli normlara göre gerçekleşen ilişkiler toplamını, insanın söz konusu ilişkileriyle bu varlıklara yönelen eylemlerini düzenleyip anlamlandıran norm ve kurallar bütününi işaret etmektedir (6).

Griffin’e (1996) göre ise bireylerin ahlaki yapıları, ailelerinin , arkadaşlarının , hayat tecrübelerinin , kişisel değer ve huylarının ve durumsal faktörlerin bir bileşimidir. Cüceloğlu (1996) da bireylerin ahlaki standartlarını, daha çocukken anne babalarının kendi davranışlarına verdikleri tepkiler ve onların seçmelerine müsaade ettikleri davranış biçimleri ile oluşturmaya başladıklarını savunur. Bununla birlikte her birey kendi benlik tanımlaması içerisinde ailenin tüm düzenini yansıtır. Çocuklar,yüksek ahlaki standartlara eğer diğer aile üyelerinin bu yüksek standartlara bağlı olduklarını görür ve bunlara uymaları durumunda ödül, uymamaları durumunda ceza ile karşılaşılırsa ,daha kolay uyum sağlayabilmektedirler. Diğer taraftan , eğer aile üyeleri ahlaksız davranışlar

gerçekleştirip, çocuklarının da bu tür davranışlarına izin verirlerse, bu koşullar altındaki çocukların ahlaki standartlara sahip olması daha olasıdır. Çocuklar belli bir yaşa gelip okula gitmeye başlayınca her gün iletişim kurdukları akranlarından da etkilenmeye başlamaktadırlar. Dolayısıyla İşcan'a (2001) göre sayısız bireysel olay insanların yaşamlarını şekillendirir ve onların ahlaki inançlarına ve davranışlarına katkıda bulunmaktadır. Bu olaylar , büyümenin ve olgunlaşmanın doğal ve rutin parçalarıdır (5).

Hem olumlu hem de olumsuz nitelikteki olaylar bireysel ahlaki şekillendirmektedir. Örneğin eğer bir kişi bir şey çalar ve yakalanmazsa, hiçbir vicdan azabı hissetmeyip hırsızlık yapmaya devam edebilir. Ancak eğer yakalanırsa kendini suçlu hissedip ahlaki standartlarını gözden geçirmeye ve gelecekte çalmamaya karar verebilmektedir (5).

Öte yandan kişinin sahip olduğu değerler ve huylar da ahlaki standartlarına etki edebilmektedir. Görüldüğü gibi bireyi ahlaki olan veya olmayan davranışa iten temel nedenler yaşanan ortamdaki kural veya normları geçerliliği veya geçersizliği ile yakından ilgilidir. Aile, arkadaş, hayat tecrübesi, kişisel değer ve huylar ve durumsal faktörlerin tümü davranışın ahlaki olup olmadığı açısından bireyin amaçlarına ulaşmaya yönelik amaçların toplumsal yapıya uyum sağlamasında etkin bir rol oynar (5).

Ahlak gündelik yaşamdaki kaçınılmazdır. Bireyin her istediği şeye ulaşamayacağını, kurallara göre davranması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu kapsamda, günlük yaşamda ahlaklı davranmanın temel sebebi olarak çeşitli otoritelerin (aile, okul, devlet, vs) kişiye ne yapması gerektiğini söylemekte ve insanın kendi çevresinde saygı ve itibar görmesi gerektiğini gösterebilir. Bu noktada ahlakı normların işleyişinin kültürel ve hatta alt kültürel boyutta gösterdiği değişikliği de hesaba katarak değişik örnekler verilebilir. Örneğin, bir anne, çocuğuna küfür etmemesi gerektiğini söyleyebilir ya da çocuk küfür ettiğinde kızabilmektedir.. Yine bir sinema sever bilet kuyruğunda beklerken öne geçmeye çalışma isteğinden kendini alıkoyabilmekte , çünkü saygısızlıkla itham edilmekten çekinmekte ya da bir veznedar kendisine emanet edilen paralar konusunda çok temkinli davranabilmekte, çünkü hırsız damgası yemekten korkmaktadır. Dolayısıyla güçlü bir sosyal kontrol aracı niteliğindeki ahlaki standartlarını (hırsızlık, ya da küfür suçtur-ayıptır, vs.) , ahlaki kurallar olarak benimsenmiştir.

Tablo1: Ahlaki Olmayan Davranışların Genel Sebepleri

NEDEN	YORUM
Toplum, ekonomik başarıya çok yüksek seviyede değer affetmektedir.	Bundan etkilenen pek çok insan, finansal başarı ve kazanıma her şeyden daha fazla önem vermektedir.
Para tek temel hedef olarak vurgulanmaktadır.	Toplumun genelinde ve örgütlerde para kazanmak için her ne gerekiyorsa yapmalarını teşvik edici bir kültür oluşmakta veya gelişmektedir.
İnsanlar arasında çok şiddetli bir rekabet mevcuttur.	Rekabetle karşı karşıya kalan bireyler, kazanmanın dışındaki diğer amaçları(ahlaki davranışlar gibi) yitirmektedir.
Yönetimler, hukukun özünden çok terimlere ilgi duymaktadırlar.	Genelde kanun ya da kurallar, sadece neyin müsaade edilebilir olduğunu belirtmektedir. Ahlaken neyin uygun olduğunu belirtmezler. Bu yüzden kanun ya da kurallar insanların uyması gereken en düşük standartları belirtirler.
Ahlaki davranışa ilişkin kurumsal politikalar belirsizdir.	Birçok ahlak yasası kapalı ya da müphemdir. Ve neyin uygunsuz olduğu noktasında çok az yardımcı olurlar.
Yönetimler, kamuoyunun ahlaki beklentilerini anlamada yetersiz kalmaktadır.	Yönetimlerin bu yetersizliği sonucunda bazı kişiler, toplumsal ahlaki olmayan davranışlara karşı tahammülsü olduğu gerçeğini unutmaktadır.
Denetimin yetersizliği bireylerin ahlaki olmayan davranış gösterme olasılığını artırır.	Gevşek kontrol sistemleri insanların ahlaka aykırı davranmasını kolaylaştırır.

Kaynak: (5)

2.1.2. Ahlak, Din ve Hukuk Kuralları

İnsanların toplum içinde yaşamaları, diğer bireylerle sosyal ilişkiler kurmaları, onlara bir takım yetkiler sağlar, bazı yükümlülükler ve ödevler getirir. Sosyal ilişkilerde beliren bu ödevler ve yükümlülükler toplumsal bir güce sahiptir. Yerine getirilmemeleri halinde toplumda tepki uyandırır, bazı durumlarda toplumu temsil eden otoritenin, yani devletin harekete geçmesine neden olur. Toplum halinde yaşayan insanların yerine getirmek zorunda oldukları ödevleri ve kullanacakları yetkileri belirten kurallara sosyal düzen kuralları denilmektedir. Toplum yaşamını düzenleyen, başlangıçta aynı nitelikte sayılıp uzun bir evrim ve uğraşı sonucunda türleri birbirinden ayrılan sosyal kuralları başlıca üç grupta toplamak mümkündür. Bunlar ahlak, din ve hukuk kurallarıdır.

Bireylerin ve toplumun belirli davranışları iyi veya kötü olarak nitelendirmeleri esasına dayanan ahlak kuralları aslında din kuralları ile iç içedir. Ahlak kuralları dini inançların sürdürülmesini; din kuralları da yaptırımlarıyla ahlak kurallarına uyulmasını kolaylaştırır. Bazı din kurallarının aynı zamanda ahlak kuralı olduğunu da görüyoruz. Hatta İslam dininin "Güzel ahlak" olduğuna işaret eden hadisler vardır. Ancak, aralarında farklar da mevcuttur. Din kuralları değişmezken ahlak kuralları değişebilir. Ayrıca ahlak kurallarının kaynağı ilahi olmayabilir. Ahlak kurallarının yaptırımını yani kurallara uyulmamasının sonuçlarını toplum belirler ve uygular, ilahi kudrete bırakmaz. Son olarak din kurallarıyla çelişen ahlak kuralları gelişebilir. Ahlak, bireysel ve toplumsal ahlak olarak ikiye ayrılır. Bireylerin insan davranışları hakkında iyi veya kötü şeklindeki değer yargıları bireysel ahlakı oluşturur. İnsanların birbirleriyle ve toplumla olan ilişkilerini düzenleyen manevi nitelikte kural ve ilkeler ise toplumsal ahlak kurallarıdır. Genelde toplumun değer yargıları bireylerce benimsenir, ancak kişinin toplumunkinden ayrı ahlaki değerlere sahip olması da mümkündür. Bazen topluma aykırı gelen bireysel ahlaki değerlerin zamanla toplumca benimsendiği görülmektedir. Ahlak kuralları, din kuralları gibi, toplumsal barışı sağlama, toplumsal dayanışmayı güçlendirme işlevi görürler, toplumun dağılmasını, bölünmesini önlerler. Ahlaka sosyal ilişkilerde bir düzen ögesi olma gücünü veren temel etken ahlak kurallarının inandırıcı niteliğidir. Bu inandırıcı nitelik, gücünü düşünce alanında geliştirilen özgürlük, sorumluluk, vicdan, insan saygısı, fedakarlık, sosyal dayanışma gibi yüce ilke ve kavramlardan almaktadır. "Bu güçlü düşünsel içeriği ile ahlak; düşünür Spencer'in değindiği gibi 'insan kuşaklarından miras kalan deneylerle oluşan bir kurallar bütünü'dür. Bu kuralların düzen sağlayabilmesi, bireylerin uslarında ve gönüllerinde yerleşmiş olması ile mümkündür. Bu nedenle gelişmemiş geri toplumlarda ahlakın tinsel bir güç olarak düzen sağlama etkisi yok gibidir. Çünkü eşitsizliğin, baskının ve kaba gücün egemen olduğu geri toplumda düşünsel yaşam güdük kaldığından; sorumluluğun yerini sorumsuzluğun, vicdanın yerini vicdansızlığın veya özellikle özgeci (fedakarlık) ve sosyal dayanışmanın yerini bencilliğin (egoizmin) aldığı görülür." her şeyin maddesel açıdan değerlendirildiği böyle bir toplumda ise insan değeri en alt düzeyde kalır. Ülkemiz ne yazık ki bu gelişmenin tipik örneğidir. Aklına esenin silaha sarılabildiği, köşeyi dönmenin tek hedef olduğu bir toplumda ahlak kurallarından düzen beklemek boşunadır. İçinde

bulduğumuz durumdan çıkabilmek için insanlığın geliştirdiği ahlaki değerleri benimsememiz, özümsememiz gerekmektedir.

Din sözcüğü, Arapça'da üstün gelme, zorla isteğini yerine getirme, yargılama, hesap anlamlarına gelmektedir. Kuran'da yüksek bir hakimiyetin emirlerine uymak, bağlanmak gibi anlamlarda kullanılmıştır. Sözcük anlamına uygun olarak din şu şekilde tanımlanmaktadır: "Genel olarak büyük ve üstün, insanın karşı koyamayacağı tabiat üstü ilahi bir varlık tarafından bazı şekiller altında emredildiği kabul olunan kural ve inançlardan oluşmuş bütüne din denir." Bir başka tanıma göre ise din: "İnsanların, duygusal ya da bilinçli olarak bağlı buldukları birtakım doğa üstü kudretlere ya da varlıklara inanması ve bunlara ibadet etmesidir." Din, sadece insanla tanrı arasındaki ilişkiyi düzenlemez, insanın insanla ve toplumla olan ilişkileri konusunda da kurallar içerir". Hatta, hukukun başlangıçta çoğu kez dini ayinlerle ve usullerle karmaşık şekilde ortaya çıktığını gösteren kanıtlar mevcuttur. Hukukun kaynağı olmasının yanı sıra, günümüz hukukunun din kurallarından etkilendiği de bir gerçektir. Ancak, çağdaş batı toplumlarında günümüzde din kurallarının toplumsal yaşamdaki yeri, laiklik ilkesinin çizdiği sınırlar içerisinde yer almaktadır. Bir başka söyleyişle hukuk, kendi amaçlarına ve laiklik ilkesine ters düşmediği takdirde dini uygulamaya izin vermektedir. Toplumda dinin yeri, çeşitli bakımlardan incelenmelidir. Dinlerin hak ve adaleti savunmaları; insanların iyi ahlaklı olmalarını, insanlara iyi davranmalarını, insanlara saygı duymalarını sağlamaları, toplum yaşamına olumlu katkılarıdır. Din sosyal bütünleşmenin korunmasında da önemli rol oynamaktadır. Dinin ayrıca şu fonksiyonları yerine getirdiği de söylenmelidir: Din toplumun istikrarı ve devam edebilmesi için yardım eder. Yeni dinler toplum üyelerine, güç çevre şartları içinde varlığı sürdürme mücadelesi için daima cesaret vermişlerdir. Dua etmek insanların ruhsal baskılardan sıyrılabilmesi için bir kurtuluş yolu sağlar. Dinsel törenler toplum dayanışmasını kuvvetlendirici araçlardır. Dinler meydana çıkışlarında sosyal düzene karşı bir eleştiri unsurunu getirmişlerdir. Bazı düşünürlere göre ise din, toplumsal düzenin ayrıcalıklı sınıfı tarafından bu düzenin kutsallaştırılıp dokunulmaz kılınması amacıyla kullanılmaktadır. Napoleon'un bu konudaki sözleri şöyledir: "Din olmazsa bir devlette düzen nasıl korunabilir. Servet eşitsizlikleri olmadan toplum var olamaz; din olmadan da servet eşitsizlikleri olanaksızdır. Karnı tıka basa dolu bir adamın yanı başında bir başkası açlıktan ölmekte ise, berikinin bu durumu kabullenmesi için bir

yetkili makamın çıkıp ona "ne yapalım Tanrı'nın dileği böyle" demesi gerekir. Bu dünyada zenginler ve yoksullar olması gereklidir, ama öte dünyada, o sonsuzluk aleminde bölüşüm başka türlü olacaktır." Marx'cı toplum kuramı da dinin belirli bir düzenin ideolojik gücü olarak kullanıldığını ileri sürer. Marx'a göre: "Din, bunalan insanın rahatlamasıdır; kalpsiz bir dünyanın kalbi, ruhsuz bir çağın ruhudur, halkın afyonudur." Dinin toplum yaşamındaki yerini incelerken üzerinde durulması gereken bir diğer önemli husus, dinin ayrılıkçı işlev de görebildiğidir. Tarih boyunca çeşitli dinlerin mensupları hatta aynı dinin farklı mezheplerinin üyeleri savaşmışlardır. Bu savaşların günümüzdeki unutulmaz örneği Bosna Hersek'de yaşanmıştır. Ülkemizde mezhep çatışmaları insanların yakılmalarına kadar uzanabilmektedir. Toplumsal ve uluslararası barışın sağlanması ve korunması, dinin insan sevgisini işleyen boyutunun güçlendirilmesiyle mümkündür. Dinin politik boyutunun ön planda tutulması, mevcut çatışmaların artarak sürmesinden başka sonuç doğurmayacaktır. Bir siyaset bilimcisi, dinin politik boyutunu şu şekilde açıklamaktadır: "Dinin çeşitli boyutlarından ilk akla geleni, ahlaksal yanıdır. Din doğrunun yanlıştan ayırt edilmesini öğretir. Din sayesinde bir işadama vergi kaçırmamaya öğrenci kopya çekmemeye, politikacı oy satın almamaya, bürokrat da rüşvet almamaya yönelebilir. Ne var ki, son zamanlarda insanların dinin bu tür ahlaksal, manevi ve toplumsal boyutlarını ihmal ettikleri görülmektedir. Tam tersine, anlaşılan ve benimsenen, dinin politik boyutudur. Din politik fırsatlar da sunar. Çünkü bu alan, inancın yanı sıra dinsel bir topluluğu da içerir. Bir dinsel topluluk ise politikacı için oyları alınabilecek kalabalıklar demektir...Dine bağlılık duygusunu sömürülmesi kendi başına kötü bir şeydir. Ama daha da kötüsü, dini insanları korkutmak ve kontrol altında tutmak için kullanmaktır. Bu durumda din, sevginin gücüne tanıklık edeceğine, güç peşinde koşma sevdasına tanıklık eder. Din ile devletin, din ile politikanın birbirinden ayrılması öğretisinin temelinde, kişilerin dini kullanarak insanları bölmesinden duyulan korku yatar..."

Bireylerin toplumla, birbirleriyle ve devletle ilişkilerini, haklarını, yükümlülüklerini, ödevlerini düzenleyen ve uyulması kamu gücüyle sağlanan kurallara hukuk kuralları denir. Bireylerin canlı ve cansız varlıklarla ilişkilerini düzenleyen hukuk kuralları da vardır. Ancak bu düzenlemeler de sonuçta kişilere yönelik olduğu için, bu yönü tanıma dahil edilmeyebilir. Bir başka tanıma göre: "Toplum üyelerinin haklarını ve hukuki ödevlerini gösteren, devletçe belirlenen, sosyal dayanışmayı korumayı ve

uyuşmazlıkları çözmeyi amaçlayan, kişilerle devlet ve kişilerle kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen, uyulması devlet tarafından sağlanan ve güvence altına alınan, hiyerarşik bir sistem oluşturan esaslara hukuk kuralı denilir." Yukarıda anlatılan din, ahlak, örf ve adet kurallarının yetersiz kalması, hukuk düzenini geliştirmiştir. Toplum düzenleyen kurallardan en önemlisi ve en etkilisi hukuk kurallarıdır. Hukuk kurallarını diğerlerinden ayıran temel özelliği, hukuk kurallarına aykırı davranışların kamu gücü tarafından belirlenen yaptırımlarla (müeyyidelerle) karşılaşmasıdır. Bir başka söyleyişle, insanlar hukukun kendilerine yüklediği yükümlülükleri kendi istekleriyle yerine getirmedikleri takdirde Devletin yetkili organları, bu yükümlülüklerin zorla yerine getirilmesini sağlar. Hukuk kurallarını ahlak ile örf ve adet kurallarından farklı kılan bir diğer yönü ise, Toplum içinde zamanla oluşmaması, yetkili kamusal organlar tarafından yapılmasıdır. Din kurallarının ilahi kaynaklı olduğunu zaten bilmekteyiz. Ayrıca, "ahlak, ile olarak iyiye; örf ve adetler, alışlagelmiş olanın sağladığı davranış kolaylığına; din kuralları, mutlak iyi olan Tanrı'ya; hukuk kuralları ise adalete yönelmiş olma ile belirginleşirler." Hukukun adalete yönelmiş olması, diğer kurallardan ayrılmasını sağlayan önemli bir ölçüttür. Toplumun düzeni, güvenliği, eşitliği ve özgürlüğü hukuk kurallarıyla sağlanır. Ülkenin siyasal, sosyal ve ekonomik yapısı hukuk kurallarıyla düzenlenir. Ayrıca, bir çok ahlak, örf ve adet ve din kuralının hukuk kuralı halinde varlığını sürdürdüğünü de eklemek gerekiyor. Toplumsal ilişkileri düzenlerken bireysel yararlarla kamu yararı arasındaki dengenin korunması, bireylere azami özgürlük tanınması, hukuk düzeninin gelişmişliğinin göstergesidir. Hukuk düzeninin temel fonksiyonları şu şekilde özetlenebilir: **Hukuk düzeni barışı sağlar:** Bireyler, toplum içinde yaşamlarını sürdürebilmek için, daha iyi koşullar elde etmek isterler. Bu sürekli bir çatışma kaynağıdır. Bu çatışmada hukuka düşen görev, bireylerin ve kümelerin güçlerini sınırlamak, birbirlerini yok etmelerini önlemek ve bunlar arasında adalete dayalı bir denge sağlamaktır. **Hukuk düzeni güven sağlar:** Hukuk düzeninden beklenen durumlardan biri de güven sağlamasıdır. Hukuk, toplum içinde, güçlünün zayıfı yok etmesini, güçlünün zayıfı ezmesini önler. Hukukun bu görevini yerine getirebilmesi için, hukuk düzeninin de güvenilir bir düzen olması gerekir. **Hukuk düzeni eşitlik sağlar:** Hukuk kuralları düzenledikleri durumları, eşit bir biçimde ele alırlar. Hukuk kuralları, bir bakıma eşitliğin korunmasına yararlar. Anayasalarda, yasa önünde eşitlik ilkesi yer almasa bile, hukukta eşitlik vardır. Eşitlik hukuka özgüdür, hukukun özünde

vardır. **Hukuk düzeni özgürlük sağlar:** Özgürlük, ancak hukuk düzeni içinde söz konusu olabilir. Bu nedenle hukuka özgürlüğün ön koşulu denir. Hukuk düzen demektir. Düzenin bulunmadığı toplumda özgürlükten söz edilemez. Hukuk, sınırlı fakat sürekli bir özgürlük sağlar. Hukuk kuralları, bir şeyin yapılmasını veya yapılmamasını emreden, emredici hukuk kuralları; ilgililerce aksi kararlaştırılmadıkça uygulanan, tamamlayıcı hukuk kuralları; tarafların iradelerinin açıkça belirtilmediği hallerde konuların açıklığa kavuşturulmasına yardımcı olan, yorumlayıcı hukuk kuralları; hukuk alanında kullanılan kavram ve deyimleri açıklayan, tanımlayıcı hukuk kuralları olarak sınıflandırılırlar. Ülkemizde, Cumhuriyet sonrasında, İslam Hukuku esasları terkedilerek, Roma Hukukuna dayanan Kara Avrupası hukuk sistemi benimsenmiştir. Bu sürecin, 1926 yılında İsviçre Medeni Kanunu ile Borçlar Kanununun alınmasıyla başladığı söylenebilirse de Tanzimat dönemiyle, özellikle Fransız hukuk düzenini benimseyerek toplumu değiştirme çabaları başlamıştır. Bu dönemde Ceza Kanunu ve Ticaret Kanununun Fransa'dan alındığını görüyoruz. Cumhuriyet, İslam Hukukunu tamamen kaldırmak suretiyle bu gelişimi tamamlamıştır. Hukuk sistemimizi oluşturan kuralların tepesinde Anayasa yer almaktadır. Daha sonra uluslararası antlaşmalar, yasalar, kanun hükmünde kararnameler, tüzükler, yönetmelikler ve diğer idari düzenleyici işlemler ile yargı kararları gelmektedir. Örf ve adetler de yasaların öngördüğü çerçevede hukuk kuralı olarak uygulanmaktadırlar (37).

2.1.3. ETİK

Etik eski Yunanca'dan gelme yazılışı ayrı da olsa birçok ülkenin dil ve edebiyatında yer almaktadır. Etik kelimesi Yunanca da 'ethos' dan gelir. Günümüzdeki anlamı; insan tutum ve davranışlarının iyi (doğru) ya da kötü (yanlış) yönden değerlendirilmesidir. İnsanlar arasındaki ilişkilerin temelinde yer alan değerlerin, ahlaki bakımdan doğru ya da yanlış olanın niteliğini araştıran bir felsefe dalıdır. Yunanca ethos (töre, gelenek, görenek, alışkanlık) sözcüğünden türetilmiştir. (Tutar, 2003) İngilizce'de "ethics" kelimeleri yerine "morality" veya "moral philosophy" terimlerin kullanıldığı da görülmektedir. Ancak İngilizce'de "morals" teriminin daha çok değişebilen ahlaki alışkanlıklar için kullanıldığı görülmektedir. Bununla birlikte etik sözcüğü , dilimizde "meslek ahlakı" olarak daha öznel bir alanda da kullanıldığına rastlanılmaktadır. Etiğin sözlük anlamını ele aldığımızda kısaca "ahlaki prensipler sistemi, ahlak prensipleri. ahlak

ilmi, ahlak sistemi, ahlakıyat" diyebiliriz (7). Bilindiği gibi etik ahlaksal değerlerin çalışmasıdır. Neyin iyi ve kötü, doğru ve yanlış, zorunluluk ve seçenek olduğu ve davranışların kuralları ile ilgilenir (8). Daha geniş anlamda ise; Bir doğru veya iyi davranış prensibi -Ahlakî prensip veya değerler sistemi - Ferdin (kişinin) diğerleri ile yapacağı ilişkilerinde genel ahlak prensipleri ile özel ahlak seçimlerinin ele alınması, çalışılması. - Bir mesleğin üyelerinin davranışlarını belirleyen, idare eden kurallar veya standartlar olarak tanımlanmaktadır. Etik, iyi- kötü, istenç özgürlüğü, erdem, vicdan, ahlak kuralları, gibi kavramlarla ilişkili olarak kullanılmaktadır. Bu nedenle etiğe ilişkin çok çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Bazı yazarlar etiği, bir bireyin izlemesi gereken ahlaki standartlar ve kurallar şeklinde tanımlanırken, başka bir tanımda iyi ve kötünün , doğru ve yanlışın ne olduğunun araştırılması şeklindedir. Ancak özellikle doğru ve yanlış olanın ne olduğu konusundaki algılamalar ve kültür özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla bir kültürde etiksel olarak algılanan bir olgu diğer bir kültürde etiksel olarak algılanamayabilmektedir. Bu farklılıklar ise bizi etiksel rölativizm kuramına getirmektedir. Ancak evrensel etik kurallarının var olduğu görüşünü de ihmal etmemek gerekmektedir. Felsefe açısından etik, insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi değerleri araştırmak, değerlendirmektir. Bu değerlendirmelerde amaç insanın eylemlerini ahlakî bakımdan değerli ya da değersiz kılanın ne olduğunu bulmaktır.

Eylemi değerli yapan iyiyi ortaya koymasıdır. İyi nedir? Çeşitli etik kuramları, iyiyi farklı biçimde tanımlamaktadır. İyi; hazdır, mutluluktur, ödevi yerine getirmektir. Etik ile şu iki tespiti yapmak mümkündür:

- İyi insan olmanın gerektirdiği özellikler nelerdir?
- Bireyin davranışlarını belirleyen ve sınırlayan kuralların neler olması gerekmektedir?

Bu terim çalışmada kişinin taşıdığı temel değerler ve prensipler olarak kullanılmaktadır. Etik dürüst olmaktan, yasalara, kurallara uymaktan daha çok anlam taşır. Asıl içeriği davranış olarak iyi bir tutum sergilemektir (9).

2.1.4. AHLAK VE ETİK KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Günlük dilde her ne kadar aynı anlamda kullanılıyor olsa da, ahlak (morality) ile etik (ethics) birbirinden farklı kavramlardır. Bazı araştırmacılara göre “ethics” kelimesinin etimolojisi etik kavramının iki temel anlamını vurgulamaktadır :

- 1- İyi bir insan olmaya denk gelen karakterler toplamı,
- 2- Davranışlarımıza yön veren ve bizi sınırlayan doğru ve yanlışla ilgili sosyal kurallardır ki bu da ahlak kavramıyla özdeşleşmektedir.

Bazı yazarlara göre ise çok anlamlı bir terim olarak karşımıza çıkan ahlak, Latince moral ve Grekçe etik kavramlarının karşılığıdır ve hangi anlamında ele alınırsa alınsın etik ahlak ile paralel etimolojiye sahiptir. Etik karakter yada alışkanlık anlamına gelen etos tan türetilmiştir. Latince moral kelimesi yine alışkanlık, karakter anlamına gelen mos kelimesinden türetilmiştir.

Etimolojik paralelliğe ve anlamca yakınlığa rağmen gerek ahlak gerekse etik kavramlarının farklı anlamları mevcuttur. Her iki kelime de aynı anlamlara (töre, gelenek, alışkanlık) gelseler bile moral in işaret ettiği manada, “bir bireyin, ahlakın, bir toplumsal sınıfın, bir çağın bilinçli yaşamına hakim olan inanç ve tasarımlar topluluğuna ahlak, bunların toplumsal olarak yaşanmasına ahlaklılık, bu inanç ve tasarımlara göre yönelen insani tutumlara ve bu tutumlara göre yönlendirilen eylemler hakkında verilen (doğru ya da yanlış) yargılara ahlaki denilmektedir.

Etimolojik olarak aynı anlama gelseler bile, ahlakın olgusal ya da tarihsel olarak yaşanan bir şey olmasına karşın etik, bu olgunun kendisine yönelik araştırmalardır (10). Dolayısıyla ahlak felsefesi ya da ahlak bilim şeklinde de ifade edilebilen etik; insanın bireysel ve toplumsal ilişkilerini nasıl yönlendirmesi gerektiğini, iyi ve kötü söz ve davranışı belirleyecek ölçütlerin neler olabileceğini inceleyen bilim dalı olarak tanımlanabilmektedir.

Bu kapsamda etik geleneksel değil, evrenseldir. Çünkü etik, coğrafyaya, sınırlara ve topluluklara göre şekillenmez. Yine ahlak ile etik arasındaki diğer önemli bir ayrım ise kontrolün kaynağına yöneliktir. Bütünüyle niyetimize , kararımıza, seçimlerimize hakim olan ahlaki karakter olarak etikte kontrol içseldir yani öz- kontrol esastır. Ancak gelenekselleşmiş, töreselleşmiş yaşama biçimi olarak ahlakta kontrol merkezi dışarıdadır yani dış kontrol esastır (12).

Yine literatürde ahlak, üç farklı anlamda kullanılabilir. Ancak bunlardan birinin tam olarak etik kavramıyla örtüştüğü, diğer iki anlamında kullanımının özellikle çok yaygın olana bir kullanımın ise temelde felsefesinin bir dalı olan etikten ayrıldığı görülmektedir.

Örneğin; ahlak bozuldu diyenlerin ahlaka yakırı yayınlardan , milli ahlaktan , meslek ahlakından bahsedenlerin ahlak ile kastettikleri , insanlar arası ilişkilerde kişilerin uymaları beklenen davranışlardır. Yapılması – yapılmaması (izin verilen- izin verilmeyen, teşvik edilen- yasaklanan) davranışlardır.

Ahlak ve etik kavramları genelde aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Ancak bu iki kavram anlam bakımından birbirinden farklıdır. İyi ve kötü, doğru ve yanlış a ait ilkeler ahlakı oluştururken, insanların karar ve hareketlerini yönlendiren ve bunların ahlakı bir temele göre iyi veya kötü ya da doğru veya yanlış olmadığını belirlemesi “etik” olarak tanımlanmaktadır. Ancak ülkemizde Korkmaz ve Cop tarafından yapılan bir araştırmada bir çok kişinin etik kavramına yabancı olduğu gözlenmiştir (11).

Ahlak sözcüğü, Arapça “hulk” kökünden gelmektedir ve yaratılış, huy, mizaç, karakter gibi anlamara sahiptir. Bu kapsamda ahlak tanımı; insanın başka varlıklarla belirli normlara göre gerçekleşen ilişkiler toplamını, insanın söz konusu ilişkileriyle bu varlıklara yönelen eylemleri düzenleyip anlamlandıran norm, ilke ve kurallar bütünü işaret etmektedir.

Etik sözcüğü ise Yunanca “ethos” kelimesinden gelmektedir. Eski Yunanca’ da ethos insanların yaşadıkları yer, ile gelenek, görenek, alışkanlık ve bir kişinin yaratılış özellikleri gibi anlamlar taşımaktadır (12). Ancak günümüzde etik, ahlaksal olanın özünü ve temellerini araştıran bir bilim veya felsefe dalı olarak açıklanmaktadır.

Ahlak (moral) olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir kavram olmasına karşılık etik, bu olguya yönelen felsefe disiplinin adıdır. Ahlak ise bir bireyin eylemlerini nitelendirmede kullanılmaktadır. Genel olarak ahlak deyince hem belli bir davranış biçimi, hem de kendimizin ve başkalarının eylemleri hakkında verilen yargılar anlaşılmalıdır (13).

Ahlak etikte de olduğu gibi davranışı yönlendiren değerleri tartışır. Ahlak etiğin spesifik bir tipidir, toplumun uygun davranışlarını dikte eden temel değerlerdir (Solomon, 1992). Örneğin çalma ve öldürme çoğu toplum inancına göre ahlaki bir

değerdir. Ahlaki değerlerin farklı bir özelliği de sosyal hayattaki uygulamalı ilişkilerin temelinde yatmasıdır. Oysaki diğer etik kararlar geniş, genel prensiplere dayalıdır (14).

Ahlak ve etik arasındaki bir diğer farkta şudur: Ahlak felsefesi olmadan da ahlak vardır. Bir başka ifadeyle ahlak etikten önce gelmektedir. Bu anlamda ahlak toplumsal yaşamın tüm alanlarında insanların yaptıklarını düzene koyan, kendiliğinden biçimlenmiş ve genel kabul görmüş yasaklama ve değerlendirmelerdir. Etik ise ilk kez M.Ö. 4. yy da Aristoteles tarafından ele alınan ahlaki derinlemesine düşünme yani felsefesidir (15) .

Ancak yukarıda yapılan tanımlardan yola çıkacak olursak, aslında ahlakın iki anlamı karşımıza çıkmaktadır. İlki genel olarak bilinen anlamı ile bir toplumda uyulması gereken normlar bütünü (morals), diğeri ise ki bunun yerine etimde kullanılabilir, nasıl yaşamamız gerektiği sorusuna verilecek cevapları araştıran felsefe disiplindir. Buradan yola çıkılarak, ahlak ve ahlaklılığın, olgusal ve tarihsel olarak yaşanan, bir pratik; etiğin ise söz konusu pratiğin teorisi olarak yorumlayabiliriz..

Toplumun bir çok ahlaki değeri yasalarda kodlanmıştır. Örneğin; hırsızlık ahlak dışı olmakla birlikte yasalara da aykırıdır. İnsanlar arada sırada, uygun olmayan davranışları “yasalara karşı değil ki , öyle değil mi?” diyerek haklı çıkarmaya ve doğrulamaya çalışırlar. Böyle bir tartışma davranışları haklı çıkarmaz. Yasalar ve ahlak aynı şey değildir.

Yasalar toplumun işleyişine yardımcı olmak ve düzeni sağlamak için oluşturulur. Bunu sağlamak için bazı bölgelerde ahlaki olmayan yasalar bile vardır. Amerika'nın bazı eyaletlerinde ırklar arası yarışma sporları yasaklanmıştır. Hem siyah hem de beyaz oyunculara sahip bazı takımlar çoğu zaman bu yasa doğrultusunda siyah oyuncularını bırakmak zorunda kalmışlardır. Bu ülkedeki yasal olan ayrımcılığın uzun tarihi ahlak dışıdır ve aynı zamanda yasalarla korunmaktadır.

Ahlaki davranışlar her zaman kanun haline getirilemez ve insanlara ahlaki davranışları konusunda zorlama getirilemez. İhtiyacı olan veya sıkıntıda olan insanlara yardımcı olmaya çalışmak genel olarak kabul edilen bir davranıştır, ama yasalar insanlara bunu zorunlu kılmaz. Yaralanmış bir kimseyi görürsek ahlaki duygularımız ona yardıma gitmemize yöneltir fakat çoğu durumda yardıma gitmediğimiz için yasalar bizi bu konuda cezalandırmaz. Kendi kişisel ahlaki duygularımız bize yasalardan daha çok zorunluluk duymamızı sağlar (14).

2.1.5. ETİK KURAMLARI

Etik teorisine ilişkin tarihsel süreç incelendiğinde teleolojik ve deontolojik olmak üzere başlıca iki yaklaşımın öne çıktığını görülmektedir. Teleolojik yaklaşıma göre bir davranışın doğru ya da yanlış olduğuna o davranışın sonuçlarına bakarak karar verilirken, deontolojik yaklaşımda ise sorumlulukların davranışlardan bağımsız olarak değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır.

Bu iki kuramdan başka özellikle son yıllarda çok uluslaşmanın artması ve kültürel göreceliğin önem kazanmasıyla her iki yaklaşımı da kabul eden bir üçüncü yaklaşımda gündeme gelmiştir.

1. Bir eylemin sonuçlarıyla ilgilenen kuramlar (Teleolojik Kuramlar)
2. Tek kural kuramları, (Deontolojik Kuramlar)
3. Bir çok kuramı bir arada içeren kuramlar

Cavangah'ın (1981) yaptığı bir sınıflandırmaya göre ise etik kuramlar şu şekilde ayrılmaktadır : (16).

1. Faydacılık Kuramları(bir eylemi veya bir davranışı sonuçları bazında değerlendirir)
2. Kişisel Haklarla İlgili Kuramlar (bireylerin sahi oldukları hakları vurgular. Bu haklar, özgürce rıza gösterme hakkı, özel yaşam hakkı, serbestçe konuşma hakkından doğan haklardır).
3. Hakkaniyet (Adalet) Kuramları (Bir eylemin etkilerinin dağılımında odaklaşan kuramlardır)

2.1.5.1.Sonuçlarla İlgilenen Kuramlar (Teleolojik Kuramlar)

Bir eylemin ahlaki haklılığı eylemin sonuçlarına bakılarak belirlenebilir. Eylemin sonuçları “iyi” ise eylem ahlaka uygun, “kötü” ise ahlaka uygun değildir. Diğer bir deyimle, etiksel eylem, iyi yönleri alternatiflerinden daha fazla olan eylemlerdir. “İyi ve kötü” kavramı sonuçlarla ilgilidir. Sonuçların, kişinin kendisi veya eylemin etkilediği herkes için mi dikkate alınacağı kararı , dört temel sonuçlar kuramı ortaya çıkarmaktadır : “Hızlılık, Mutlulukçuluk, Egoizm, Faydacılık” (20).

Hazcılık

Doğalcı etiğin en iyi örneklerinden biridir. Hazcılık da , (bedene) haz sağlayan şey “iyi” acı veren şey ise “kötü “ dür. Hazcılık evrensel ahlak yasasının varlığını reddederek ahlaksal eylemin amacının haz olduğunu savunmaktadır.

Mutlulukçuluk

İnsan eylemlerinin amacının sadece bedensel hazza yönelmek olmadığı, hatta daha çok, tüm yaşam süreci göz önüne tutulduğunda, insan eylemlerinin amacının en az acıyla yaşamayı sağlayacak bir hoşnutluk maksimizasyonuna varmaktır. Özellikle hazcılık ve arkasından mutlulukçuluk, her şeyden önce bireyci (hatta egoist) kuramlardır. Ancak bu kuramların etkisi modern etik kuramlarında da görülmektedir.

Egoizm

Günlük dilde başkalarını dikkate almadan yalnız kendini, kendi çıkarını düşünme anlamına gelen bir sözcüktür. Egoizm, insanın tüm eylemlerinin “ben” sevgisi ile belirlediğini, ahlaklılığın da kendini koruma iç güdüsünün dışı vurmasından başka bir şey olmadığını kabul etmektedir. Ancak egoizm, bireylerin uzun dönemli çıkarlarını “ en iyi” yi sağlamaya yönelik olduğunda etikseldir.

Faydacılık

Faydacılık kuramına göre ise , evrensel bir ahlak yasası mevcuttur. Ancak bu yasa tanrıdan ya da önsel bir takım değerlerden kaynaklanmamaktadır. Varlığını insandan, onun öznel yaşamından alır ve insanın karşısına onun eylemlerini belirleyen bir yasa biçiminde karşımıza çıkmaktadır. Kuramı geliştirenler ahlak yasasını, öznel özelliklerin belirlediğini savunmaktadırlar. Faydacılık kuramına göre, insanlar doğaları gereği acıdan kaçınmakta ve mutluluğa erişmek istemektedirler. Ne var ki kişinin mutluluğu, çevresindeki insanların mutluluğu ile ilgilidir. Çünkü kişi, yalnız kendi eylemlerini değil, bir arada yaşadığı insanların eylemlerinin de etkisi altındadır. Ancak kolektif mutluluk için yapılan bir eylemin, kimi zaman birey bazında zararlara neden olabilmektedir. Örneğin; hastaların yüzde yetmiş beşini iyileştiren bir ilacı piyasaya süren üretici bir işletme, geri kalan yüzde yirmisinin ölüm riskini ortadan kaldıramıyor demektir. Ancak faydacı görüş ilacın

satılması gerektiğini, kullanıcı çoğunluğunun fayda sağlayacağı düşüncesiyle ileri sürülebilir.

2.1.5.2. Tek Kural Kuramları (Deontoloji Kuramları)

Tek kural kuramları sonuçsal olmayan kuramlardır. Sonuçsal kuramların bir eylemin ahlaki yönünün değerlendirilmesinde, eylemin sonuçlarının değerlendirilmesi gerekliliğin aksine , sonuçsal olmayan kuramlar, diğer faktörlerin de dikkate alınması gerektiğini savunmaktadırlar. Tek kural kuramlarının en önemlileri Evrensellik Yasası ve Kantçılıktır.

Evrensellik Yasası

Bu kurama göre, evrensel bir ahlak yasası mevcuttur. Yasa varlığını insandan, önce öznel yaşamından almamaktadır. Aksine, söz konusu yasanın kaynağı insanın dışındadır ve varlığını insana benimsetmekte, hatta ona zorlu kabul ettirmektedir. Evrensellik kuramında odak noktası insandır ve kuramın savunduğu görüş : “ Sana nasıl davranılmasını istiyorsan sende başkalarına öyle davran” ilkesine dayanmaktadır. Bu açıdan evrensellik kuramında bir eylemin sonucunun ne kadar iyi olacağı önemli değildir. Dolayısıyla bir eylemi başarmak için ahlaki olmayan bir yolun kullanılması asla söz konusu olamaz.

Kantçılık

Evrensellik kuramının temelinde Kant’ın “Koşulsuz Buyruk Kuramı” yer almaktadır. Kant’ a göre ahlaksal bakımdan “ iyi” olarak nitelenebilecek bir eylemin dayanacağı tek ilke ve tek bir özellik vardır, o da ahlak yasalarıdır. Eyleme “ahlaksal değerini veren bu ahlak yasalarıdır. Kant’ a göre ahlak herkes için aynı kalan , değişmeyen bir yasayla temellendirilmeye çalışılmıştır. Bir eylemin ahlaklılığı, o eylemin içeriğinde değil, salt iyiyi istemeye bağlıdır. Örneğin, birisi gösteriş yapmak gibi bir nedenle bir yoksula yardımda bulunmuşsa, bu kişinin eylemi ahlaksal niteliğini yitirmektedir. Çünkü Kant ‘a göre ahlaklı insan, koşulsuz yoksula yardım eden insandır. Dolayısıyla bir koşula bağlanan buyruk ahlaksal sayılmaz. Nitekim “sana inanılmasını istiyorsan yalan söyleme” buyruğu bir koşula bağlı olduğu için ahlaksal değildir. “ Yalan söyleme” buyruğu ise bir koşula bağlı olmadığı için ahlaksaldır. Dolayısıyla iyi niyete dayanan ve ödev duygusundan kaynaklanan her eylem, sonucu ne olursa olsun ahlaksaldır.

Kant her şeyden önce, koşullu ve koşulsuz buyurucu (kural) olmak üzere savunduğu ahlak anlayışını kavramamıza zemin hazırlayan iki ayrım üzerinde durmaktadır. Bunlardan birincisi, yani koşullu buyurucu , ulaşılmaması gereken sona ya da sonuca göre davranması eğilimini ifade etmektedir. Sözelimi, “Güvenilir kabul edilmek istiyorsan yalan söyleme” veya “ Sana kurallarda göze ilk çarpan, kişisel çıkarın ön plana çıkmasıdır. İşte Kant bu durumu, “ insanın kendi kabahati olan ergin olamayış” şeklinde tanımlamaktadır. “Ergin olamayış” ifadesini bireyin kendi aklını kullanamaması yani ussallıktan uzaklaşması ile eşdeğerdedir. Bu açıdan ahlakı eylemlerin, koşullu buyurucu olmaksızın yerine getiremeyen bir bireyin özgür hükümler vermesi mümkün görünmemektedir. Böyle bir kişinin, yapması gerekeni yapmış olsa da, söz konusu eylemi, başkaları iyi doğru ve akılcı bulduğu için ve bu eylemin iyi, doğru ve akılcı olduğunu başkalarından tecrübe ya da Pieper ‘in (1999) ifadesine göre terbiye yoluyla öğrendiği için , bütünüyle ahlaklı bir davranış sergilediği söylenemez.

Çarpıcı bir ironi niteliğinde olan bu incelemeden yola çıkılarak, ahlak anlayışı çift yönlü bir karakter sergilemektedir (17). Bu da Kant’ a yöneltilen eleştiridir. Kant’ı bu yönden eleştirenlere göre; “ ahlaksal bir eylem, hem salt iyi niyete dayanan, hem de etkili iyi olan sonuçları olan bir eylem olmalıdır”. Evrensellik kuramının önemi, karar alıcının bir eylemin ve bu eylemden etkilenecek tüm kişiler üzerindeki etkisinin doğruluğunu ve yanlışlığını sınama sorumluluğunu vurgulamasıdır. Evrensellik kuramında herhangi bir kararda kişisel insan refahı ön planda tutulmaktadır.

2.1.5.3. Çok Kuramlı Sonuçsal Olmayan Kuramlar

Sonuçsal olmayan tek kural kuramlarının aksine, bazı çok kurallı sonuçsal olmayan kuramlar, bir eylemin ahlak yasalarını belirlemede eylemin sonuçlarından hareket etmek yerine farklı ahlak kuramlarından destek almaktadırlar. Bu kuramlardan en bilinenleri “Etiksel Rölativizm “ ve “Erdem Kuramı”dır (18) .

Etiksel Rölativizm

Etiksel rölativizm ilk kez MÖ 5 yy da ortaya koyan filozof Protagoras iki olguyu ileri sürmektedir. Birincisi, ahlak ilkeleri herkes için geçerli değildir. İkincisi insanlar içinde buldukları toplumun geleneklerini izlemelidirler. Protagoras’ın söylemleri etiksel

rölativizmin bir şekli olarak kabul edilmektedir. Ancak etiksel rölativizm biraz daha farklı bir anlamda kullanılmaktadır.

Bazen bir ortamda, bir eylemin yanlış olduğunu düşünen bir kimse, başka bir ortamda bu eylemin yanlış olmadığını düşünüyor ise, bu kişinin rölativist olduğunu söylemek mümkündür. Ancak genel olarak da herkes, bir eylemin kendine özgü koşullarının o eyleminin ahlaksallığını farklılaştırılabileceğine inanmaktadır.

Diğer bir görüşe göre ise ; bir kişi, farklı sosyal grupların farklı değer yargılarına ve etiksel seçeneklere sahiptir ve aynı kişi değer yargılarının kendi grubunun değer yargılarına yakın olduğuna inanıyor ise bu kişi rölativist tir. Bu anlamda etiksel rölativizm “etiksel mutlaklılığı” ret eder. Diğer bir deyişle gerçek bir etik kurallar sistemi varlığını kabul etmez. Başka bir ifadeyle bir durumda bir koşulda doğru olarak düşünülen başka bir durum veya koşulda doğru olarak düşünülmelebilmektedir. Ki bu kuram özellikle kültürler arası çalışmalarda büyük önem taşımaktadır.

Robin (1980), etiksel rölativizm in daha modern bir yorumunu şu şekilde açıklamaktadır. Etiksel rölativizm kuramına göre, sınırlı ahlak yasaları bir çok bakımdan tartışılabilir. Her ahlaki koşul için tam anlamıyla çözüm oluşturabilecek ahlak yasaları mevcut değildir. Dolayısıyla bir ahlak sorununun her zaman ve herkesi aynı derecede tatmin edebilecek bir çözümü yoktur. Koşullar sürekli değişmekte ve bu değişen koşullar temel değerler ve ahlak yasalarının sürekli yeniden elde alınmasını da gerekli kılmaktadır. Dolayısıyla Tsalkis ve Fritzsche (1989) a göre ahlaki kararlar geçici denemelerdir ve risklidirler ancak gereklidirler. Etiksel rölativizm kuramına belli kararlar alınırken vicdani ve tam anlamıyla öğüt verebilecek kuramsal çalışmalar mevcut değildir.

Rölativist etiğin en önemli yorumu, tüm ahlak normlarının özel kültürlerle bağlı olma olgusudur. Bir toplumda takdir edilen eylem diğerinde takdir edilmeyebilir. Her toplum kendi normlarına sahiptir ve ahlaksallık tamamıyla bireyin kendi kültüründe kabul edilen kural ve standartların şekillendirilmesi sorunudur. Basit bir ifadeyle, doğru olan şey benim üyesi olduğum toplumumun onayladığıdır. Yanlış olan şey ise benim toplumumun onaylamadığıdır. Ancak bu kuramın sakıncalarından biri de ahlaka uygun olmayan davranışı haklı göstermede kullanılabilmesidir.

Tsalikis ve Fritzsche (1989) ise etiksel rölativizmi iki temel ilkeye dayandırarak açıklamaktadır. Bunlardan birincisi, ahlak ilkeleri herkes için geçerli değildir. İkincisi, insanlar içinde buldukları toplumun geleneklerini izlemelidirler. Şöyle ki ; bir ortamda bir eylemin yanlış olduğunu düşünen bir kimse, bir başka ortamda bu eylemin yanlış olmadığını düşünüyor ise, bu kişinin rölativist olduğu söylenebilmektedir. Ancak bu anlamda rölativizm herkes için geçerli bir kuram olmaktadır. Yani genel olarak herhangi bir eylemin kendine özgü koşullarının, o eylemin ahlaksallığını farklılaştırdığına inanılmaktadır.

Bir kişi, değer yargılarının kendi grubunun değer yargılarına yakın olduğuna inanıyor ise kişi bir rölativisttir (18). Etiksel rölativizm “etiksel mutlaklığı “ reddeder. Diğer bir deyişle, gerçek bir etik kuralı olduğunu kabul etmemektedir. Bir durum için doğru olarak düşünülen , diğer bir durum için yanlış olabilmektedir. Bu durum özellikle çok uluslu işletmelerde ve kültürel görecelik açısından büyük önem taşımaktadır.

Rölativizm etiğin en önemli yorumu, tüm ahlak normlarının özel kültürlerle bağlı olma olgusudur. Bir toplumda takdir edilen eylem, diğerinde takdir edilmeyebilmektedir. Her toplum kendi normlarına sahiptir ve ahlaklılık tamamıyla bireyin kendi kültüründe kabul edilen kural ve standartların şekillendirilmesi sorunudur. Başka bir ifadeyle doğru olan , o toplumun onayladığı, yanlış olan şey ise o toplumun onaylamadığıdır.

Erdem (Fazilet) Kuramı

Erdem kuramına geçmeden önce buna zemin hazırlayan “ değer etiği” ni açıklamak yeterli olabilecektir. Değer etiği, maddi veya araç değerler ile ahlaksal değerler arasında bir ayrımı ortaya koymaktadır.

Araç değerler insanlar için şu veya bu açıdan önem taşıyan nesnelere ile ilgilidir. Araç değerlerin en temel olanları hava, ışık ve beslenme ile ilgili gereksinimlerdir. Araç değerler aşağıdan yukarıya doğru bir değer hiyerarşisi içindedir. Daha üst basamakta, insana düşünsel, sanatsal veya benzeri tatminler getiren değerler bulunur. Aynı şey ahlaksal değerler ve onların hiyerarşisi içinde geçerlidir. İçinde bulunulan yaşama durumu bizden, mutlaka ve herhangi bir tarzda başkaları ile bir arada bulunmamızı talep etmektedir. İşte ahlaklılığın kaynağı bu bir arada bulunmaktır..

Değer etiğine göre , ahlaksal değerler insanların onları tanıyıp tanımamasından bağımsız olarak ideal bir varlığa sahiptirler. Hartmann (1990) etik , ahlaksal bakımdan iyi olanı, tıpkı geometrinin geometrik bakımdan doğru olanı öğrettiği gibi öğretilir. Bu bilgi insana kendi değer duygusu ile verilmiştir. Değer duygusu ise burada bilişsel olarak yorumlanır. Bu kapsamda erdem ahlaksal değerlerin en yükseğidir ve erdem kuramının temelini erdemli yaşama arayışı oluşturmaktadır.

Erdem teorisinin kökenleri Aristoteles'e dayanmaktadır. Erdem belli türden bir karakter özelliği ile belli tarzlarda davranma eğilimidir. Erdemli eğilimin elde edilmesi ise kısmen eğitimin ve deneyimin bir sonucudur. Görev ve çıkarların ötesinde gerçek iyi ve erdemli olma ruhuyla hareket emektedir. Erdemli davranışın Lacnizak ve Murphy'e göre üç temel kavram mevcuttur: İyi alışkanlıklar öğrenebilir ve uygulanabilir olmalıdır, erdemli insan, ondan bir şeyler öğrenebilecek bir model olmalıdır, erdem kalitesi görülebilmelidir.

2.1.6. ETİK İLE İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR

Dilimizde çoğu zaman etik ve ahlak kavramları birbirinin yerine kullanılmakla birlikte etik ve ahlakla birlikte açıklanan yönetim etiği, iş ve meslek ahlakı, iş etiği, çalışma ahlakı, etik karar verme gibi kavramlarının kullanılmasında ise belirgin ayrılık görülmektedir.

2.1.6.1. Yönetim Etiği

Yönetim etiği, örgütlerin amaç ve süreçlerini tanımlayan yasalar, yöneticilerin ve diğer iş görenlerin nasıl davranması ve neyi yapıp yapmamaları gerektiğini belirleyen ilkeler bütünüdür. Söz konusu ilkeler , örgüt kültürü gibi örgütteki bireylerin değer yargılarından, örgütün amacında ve yönetim anlayışından oluşmaktadır. Yasalar ise, o dönemde yürürlükte olan düzenleyici hukuk kurallarıdır. Ancak hukuk kurallarının var olması demek, her zaman onlara uyuluyor olması anlamına gelmemektedir. Özellikle iş görenler etik değerler açısından yeterince gelişmemişlerse yasalar etik ilkelere uygun ahlaki davranışlar göstermelerinin sağlayamamaktadır (19).

2.1.6.2. İş ve Meslek Ahlakı

Aslında iş ahlakının tam olarak neyi ifade ettiği konusunda bir görüş birliği yoktur. Örneğin Kotar (1998) ahlak felsefesi olarak kullanılan etik kavramını dar anlamda iş ve meslek ahlakı olarak tanımlamaktadır. Yine iş ahlakı, bir çok kaynakta bütün ekonomik faaliyetlerde dürüstlük, güven, saygı ve hakça davranmayı ilke edinmek ve çevreyle temas halinde bulunurken , aynı çevreyi paylaşan topluma destek olmalıdır. İş ahlakı, bu açıdan genelde işyerinde doğru ve yanlışın ne olduğunu bilmek ve doğru olan şeyi yapmaktadır. İş ahlakı, özellikle ahlaki standartların işletme politikalarına, kurumlara ve davranışlarına nasıl uygulanacağı üzerinde odaklanmaktadır. İş ahlakı , ahlaki standartların, modern toplumların mal ve hizmetleri üretmesi ve dağıtması esnasında örgütlerdeki ilgili bireylerin hareketlerine nasıl uygulanacağına ilişkin bir çalışmadır. Arslan'a (2000) göre iş ahlakı terimi çalışma ve meslek ahlakını da içermektedir. Çalışma ahlakı dendiğinde bir toplumda iş ve çalışmaya karşı tutunulan tavırlar ve bu konudaki değerler anlaşılmaktadır. Bir toplumun işe yönelik tutumu bir başka toplumdan farklılıklar gösterebileceği gibi toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımlar söz konusu olabilmektedir. Yine meslek ahlakı , belli bir mesleğin mensuplarının yeterlilik, güvenilirlik, tarafsızlık, bağımsız karar alabilme, kendi kendilerini denetlemelerinin ve dürüstlüğüünün ifadesidir. Başka bir ifadeyle meslek ahlakı, belli bir mesleğin mensuplarının uyması gereken ahlak ilkelerini ifade etmektedir. Meslek ahlakının en önemli yanlarından biri ise dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış kurallarına uygun davranması gerekli olmasıdır. Yine Arslan' a (2001) göre meslek ahlakının temelinde yatan düşünce, meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek, kamu yararına çalışmalarınıdır. Başka bir ifadeyle bir mesleğin icrasından kaynaklanan maaş, gelir, güç, statü gibi kişisel faydalar , meslek sahibi için ikinci planda yer almaktadır (4). Örneğin Türkiye Bankalar Birliği (2003) de bankacılık mesleği açısından önem taşıyan etik prensipleri “dürüstlük, tarafsızlık, güvenilirlik, bankacılık mevzuatına uyum ve şeffaflık şeklinde belirlemiştir (21).

2.1.6.3. İş Etiği

Genel olarak ahlak ve etik arasında yaptığımız ayrımı iş ahlakı ve iş etiği arasında yaptığımız ayrımı iş ahlakı ve etiği konusunda da yapmak mümkündür. İş ahlakının, iş görme sırasında uyulması gerekli olan normlar, standartlar olarak tanımlarsak, iş etiği ise, işle ilgili değerlerin , normların ve kuralların toplumsal sorumluluk ruhuna uygun olarak geliştirilmesi sürecidir.

2.1.6.4. Çalışma Ahlakı

Çalışma ahlakı üzerine büyük bölümü Batı'da olmak üzere pek çok araştırma yapılmıştır. Çalışmak kavramının iş ya da meslek dallarından bağımsız olarak her devirde var oluşu, bu kavramın iş ve meslek ahlakı kavramlarında ayrı olarak daha geniş perspektiften ele alınmasının gerektirmektedir. Etik ve ahlak kavramlarında olduğu gibi, çalışma ahlakı kavramı da günümüzde sıkça karşılaştırılan kavramlar arasındadır. Bu konudaki ilk yanlış, çalışma ahlakı denilince akla ilk gelen iş ahlakıdır. Aslında iş ahlakı teriminin çalışma ve meslek ahlakı gibi kavramları da kapsadığı doğrudur. Çalışma ahlakı en geniş anlamıyla, bir toplumda çalışanların işe ve çalışmaya yönelik tutumları ve çalışmaya yükledikleri değerleri ifade etmektedir. Buna göre çalışma, bir kullanım değeri olan, mal ve hizmet üreten her türlü etkinliktir . Dolayısıyla kar amacı güdülen bir işten , sosyal fayda amaçlanana bir işe kadar, hatta öğrencinin ders çalışmasından, ev kadının zorunlu ev işlerine varıncaya kadar her türlü iş , çalışmanın kapsamına girebilmektedir. Günümüzde çalışma ahlakı üzerine yapılan etütler, büyük çoğunlukla “Protestan çalışma ahlakı “ üzerindedir Alternatif ahlak türleri üzerinde yapılan araştırmalarda dahi, karşılaştırılan ahlak türleri arasında Protestan çalışma ahlakına (Püriten ahlaka) sıkça rastlanmaktadır. Püriten ahlak kavramı ise çalışma etiğinde en radikal değişimin ortaya çıktığı iddia edilen ülkelerin başında Amerika gelmektedir. Her ne kadar abartıldığı kadar olmadığını ortaya koyan çalışmalar olsa da, çalışma etiğinin bu ülkede oldukça gerilemesinden bahsedilmektedir. Bunun sonucu ülkede bugün işletme fakültelerinin çok büyük bir bölümünde çalışma-iş etiği dersleri okutulmaya başlanmıştır ve konuyla ilgili çok sayıda enstitü kurulmuştur (12).

2.1.6.5. Etik Karar Verme

Etik karar verme bir yöneticinin sadece “cesaret” duygusuyla harekete geçtiği rasgele bir dönem değildir. Etik analiz sistematik muhakemenin bir sürecidir. Kişinin en iyi sonucu rasgele tahmin ettiği bir prosedür değildir. (Cookie, 1991) Etik karar verme, iş durumları ile ilgili karar verme sürecine benzemektedir. Etik karar verme yi kolaylaştıran takip edilmesi gereken belli bir yapı vardır. Etik karar verme sürecini basamaklandıran Zinn (1993) aşağıdaki modeli önermektedir.

1. Çözülmesi gereken doğru problemi tanımlamak.
2. Konu ile ilgili tüm bilgileri toplamak.
3. Mesleğe yada benzer bir ikilem ile ilişkili davranış kodlarını araştırmak.
4. Kendi kişisel değer ve inançlarınızı inceleyin.
5. Benzer durumlarla ilgili deneyimi olan meslektaşlarınıza ve diğer bireylere danışmak.
6. Seçeneklerinizi listeleyin
7. Olabildiği kadar başarılı sonuç çıkarabilecek bir durum bulmaya çalışın.
8. Kendinize şu soruyu sorun: vermiş olduğum kararlar ertesini günün gazetesinde yayınlansa ailem benim verdiğim karar ile ilgili ne düşünür.
9. Acele bir karar vermeyin. İyi düşünün.
10. Mükemmel olmama ihtimalini bilerek, en iyi seçiminizi yapın.
11. Kararlarınızı değerlendirmeye alınız.

Bu karmaşık olan bir karar verme süreci olarak görünse de unutmayın ki etik kararlar ve etik ikilemler karmaşık problemleri içerir. Yöneticilerin karar vermeden önce her şeyi en ince ayrıntısına kadar düşünmeleri çok önemlidir (17,53).

2.2 YÖNETİM, ETİK YÖNETİM VE DAVRANIŞ KODLARI

2.2.1. YÖNETİM

2.2.1.1. Yönetim Nedir

Yönetim konusunda birçok tanımlar yapılmıştır. Ancak, her tanımın kendine özgü bir takım eksik tarafları vardır. Örneğin “yönetim bir grup insanı belirlenmiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki iş bölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının

toplamıdır.” şeklinde yapılan bir tanım veya yönetim, “başka insanlar vasıtasıyla iş görme ve belirlenen hedeflere ulaşma süreçlerinden oluşur.” biçimindeki bir tanım yönetimi sadece insansal (beşeri) bir süreç olarak görmektedir (22).

Belirli hedefleri gerçekleştirmek için, bir araya gelmiş iki veya daha fazla kişinin meydana getirdiği bir grup faaliyeti ya da sosyal bir olay olarak da yönetim tanımlanmaktadır (23). Örgütün amaçlarına ulaşması için yaratıcılık; planlama, örgütlenme, yöneltme koordinasyon ve kontrol gibi işlevleri yerine getirme sürecidir (46).

Yönetim kavramı bazen “idare”, bazen “sevk ve idare”, bazen de “kurum” veya “örgüt” anlamında kullanılmaktadır. Klasik yönetim yaklaşımlarında yönetim, başkalarını sevk ve idare etme anlamında kullanılırken, çağdaş yönetim yaklaşımlarında yönetim, iş görenler yardımıyla iş yapabilme bilimi ve sanatı anlamında kullanılmaktadır. Geleneksel yaklaşım yönetimi, başkaları üzerinde otorite kurma olarak görürken çağdaş yaklaşım, çalışanları motive etme ve onların yeteneklerini açığa çıkarma etkinliği olarak görmektedir (24).

Yani, “insanların bireysel yaşamdan ayrılıp, topluluklar halinde yaşamaya başlamasıyla birlikte, her fert rol, görev ve statülerine göre çeşitli işbirliği davranışlarına girmişlerdir. Amaçlanan işi ya da işlerin başarılması için öteki insanları örgütleyen, emirler veren, grup çabasını aynı amaca yönelten (koordine eden), denetleyen-kısaca yöneten- ya da bir çok insan (yönetenler) ve onların isteklerini gerçekleştirmeye çalışan insanlar (yönetilenler) varolmuştur” (25).

Yönetimde başkaları üzerinde otorite kurma yaklaşımı, kamu yönetimine ait bir yaklaşımdır ve bu yönüyle kamu yönetimi, yönetimden çok idare anlamına gelmektedir. İngilizce’de bu ayrımı yapmak için “management” (yönetim) ve “administration” (idare) kavramları kullanılmaktadır. Administration kavramı, başkalarını otoriter tavırlarla sevk ve idare etmek anlamında kullanılırken, management kavramı, çalışanları motive ederek, ikna yöntemlerini kullanarak ve onların yeteneklerini açığa çıkarmanın yöntemlerini geliştirerek, verimlilik ve etkinlik sağlamayı amaçlamaktadır (24). Bu tanımlar bilim alanlarının yaklaşımlarına göre de farklılıklar gösterirler. Ekonomistlere göre yönetim, toprak, sermaye ve işgücü ile birlikte üretim fonksiyonlarından birisidir.

Yönetim bilimciler yönetimin bir otorite sistemi olduğunu ifade ederler. Bunlara göre örgüt, yöneten ve yönetilenler olmak üzere iki gruptan oluşur. Bu iki grup arasındaki ilişki otorite ilişkisidir.

Toplumbilimciler ise yönetimi, bir sınıf ve saygınlık sistemi olarak nitelendirirler. Yönetimle ilgilenenler yalnızca bu disiplinler değildir. Psikoloji, hukuk, sosyal psikoloji ve muhasebe gibi sosyal bilimlerin çeşitli dalları yönetimi, ilgi alanlarının amacına uygun bir biçimde tanımlamaya çalışmışlardır.

Ancak, bütün bu yaklaşımların ortak noktası yönetimin, diğer kişilerin çabaları aracılığıyla amaçların başarılması süreci olduğudur. Amaçlar beklenen nihai sonuçlardır (26). Şu halde, yönetim, belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır.

Yönetim kavramının içinde başta insanlar olmak üzere üretim faktörlerinin amaçlar doğrultusunda etkin ve verimli kullanımı söz konusudur (3).

2.2.1.2. Yönetimin Özellikleri

Yönetim faaliyetleri her işletme organizasyonunda ve diğer organizasyonlarda yer alır. Yönetim faaliyetinin bazı özellikleri vardır. Bunları şöyle sıralayabiliriz:

Yönetim amaca yönelik bir faaliyettir (27). Yönetim basamaksal özelliğe sahiptir (28).

Yönetim bir grup faaliyetidir, Yönetim faaliyetinin beşeri özelliği vardır, Yönetim bir işbirliği faaliyetidir, Yönetim işbölümü ve uzmanlaşma faaliyetidir, Yönetim bir koordinasyon faaliyetidir, Yönetim bir yetki faaliyetidir, Yönetim evrensel özelliğe sahiptir, Yönetim bir veya birden fazla amaçları gerçekleştirmeye yöneliktir, Yönetim belirli bir takım beşeri ve maddi kaynakları serbestçe kullanabilme yetkisini gerekli kılar. Bu kaynaklardan beşeri unsur gerekli koşulu oluşturur. Yönetimin olması için bir yönetici, en azından da bir yönetilen olması gerekir, bu niteliği ile sosyal ve grupsal bir süreçtir, Yönetim, beşeri ve maddi kaynaklar arasında optimum bir uyumu ve işbirliğini gerektirir, Yönetim, yönetici olan kimsenin yönetilenlere düşündüklerini ve verdiği kararları uygulatabilecek kişisel bir otorite kurmasını zorunlu kılar, Yönetim, yönetici ve yönetilenler arasında ahenk, uyum ve haberleşmeyi gerektirir. Amaca birlikte ulaşmanın

temel koşulu budur, Yönetim, grup ekonomisinden azami yararlanmayı, diğer bir deyimle, herkesin her şeyi yapması yerine her insanın bilgi, yetenek ve tecrübesi doğrultusunda en iyi yapacağı şeyleri yapmasını ve bu işbölümü çerçevesinde belirli işleri ekonomik biçimde yapacak şekilde uzmanlaşmasını gerekli kılar, Yönetim, aynı zamanda bu süreçte çok özel ve önemli yeri olan zamanın ekonomik ve dikkatli şekilde kullanılmasını gerektirir, Yönetimin özünde eldeki kaynakları, imkanları ve zamanı en ekonomik şekilde ve en fazla faydayı sağlayacak biçimde kullanmak yatar, Yönetim, belirli bir veya birtakım amaçları gerçekleştirmek gayesiyle kurulmuş ekonomik nitelikli örgütler için karlı olmalıdır (25).

2.2.1.3. Yönetimin Amacı

Yönetim, bir örgütü amaçlarına ulaştırmak için işgücü, sermaye ve kaynakların sevk ve koordinasyonunu ifade eden bir kavramdır (24). Başka bir ifadeyle yönetim; Örgütsel kaynakların etkili ve verimli şekilde planlanması, organize edilmesi, yöneltmesi ve denetiminin yapılarak örgütsel amaçların gerçekleştirilmesidir (29).

Bir yönetimin temel amacı, kaynakların eşgüdümlemesi yoluyla, örgütsel amaçların etkin bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaktadır. Yönetimin bunu başarabilmesi, “işleri doğru yaparak” verimliliği, “doğru işler yaparak” da etkinliği gerçekleştirmesine bağlıdır.

Yönetimde verimlilik ve etkinlik, kaynak değişimi ve kullanımının, verimli bir biçimde kullanılması yoluyla sağlanabilir. Bu yöntemleri ortaya çıkarmak ve uygulamak, yönetim biliminin amacıdır (24).

Yönetimin amacı, örgütün insan kaynağının performansını iyileştirerek, hem örgütsel performansa katkısının, hem de örgütten elde edeceği yararların ve çıkarların artırılmasını sağlamaktır (24).

Ahlaki ve sosyal sorumluluk anlayışı ile çalışanların örgüte olan “yaratıcı katkıları arttırmak” yönetimin temel amacıdır. Yönetim bu hedefini amaçlara ulaşmak suretiyle gerçekleştirir. Amaçlar, bir bakıma fiili durumun değerlendirilmesinde kullanılan standartlardır. İnsan kaynakları yönetimin temelinde dört amacı vardır. Bu amaçlar şunlardır; Toplumsal Amaç: Toplumdan gelen genel istek ve baskıların, örgüt üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirerek, toplumun ihtiyaçlarına karşı ahlaki ve sosyal sorumluluk bilincini taşımak

Örgütsel Amaç: İnsan kaynakları yönetiminin, örgütsel etkinliğe katkıda bulunmak için var olduğunu kabul etmek.

İşlevsel Amaç: Örgütün ihtiyaçlarına uygun bir düzeyde, birimin katkısını sürdürmek.

Kişisel Amaç: Kişisel amaçlarını gerçekleştirmede iş görenlere yardım etmek (24).

Gerçekte, özel ve kamusal her örgütte, yönetimin karşı karşıya olduğu bazı önemli görevler vardır. Her tür örgütte yönetimin yapmak zorunda olduğu bu ortak görevler, şöyle özetlenebilir ;

- Örgüt amaçlarını gerçekleştirmek;
- Bu amaçları gerçekleştirmede öteki insanların inisiyatif ve yaratıcılıklarını ortaya çıkararak kullanmak;
- Öteki insanları (personeli) mutlu etmek, morallerini yükseltmek;
- Örgütü gelişme için bir değişme (yenileşme) ortamına sokmak;
- Lider ya da liderler seçmek ve yetiştirmek için yöntemler geliştirmek;
- Grubun her üyesi tarafından oynanacak rolleri belirlemek için yöntem geliştirmek (30).

2.2.2.ETİK YÖNETİM

Etik konusu felsefenin başlangıcından beri en az 2500 yıldır filozoflar tarafından tartışılmaktadır. Bir yönetim disiplini olarak gelişmekte olan yönetim etiği, ortaya çıkışını ve gelişimini 1960'lardaki sosyal sorumluluk hareketine borçludur. Bu hareket, işletmelerin gerek dünyanın ekonomik kaynaklarını kullanmaları gerekse işletme liderlerinin ve yöneticilerinin aldıkları kararlarla işletmede çalışanların ve toplumun refahını ve sosyal ahlâkı etkilediği anlayışına dayalıdır. Örgütlerde kârın tek performans göstergesi olduğu geleneksel anlayış değişime uğramaktadır. İş hayatı gittikçe karmaşık, dinamik ve çok yoğun rekabetin yaşandığı bir hal almaktadır. Bu ortamda işletmelerin doğru şeyler yapmaları ve bu esnada hem kendilerine hem de diğerlerine zarar vermemek gibi bir sorumluluğa sahip olmaları, etik yönetimine ihtiyacı ortaya çıkarmıştır (39). İş hayatının hızı ve rekabet baskısı karşısında, insanlar yol gösterici ilkelere ihtiyaç duyar. Kurumlar da faaliyet alanlarına uygun değer ve ilkeleri belirler, etik kodlar, etik politikalar ve davranış kodları çerçevesinde yapılandırır, çalışanlarına bir rehber olarak sunar, kamuoyuna da bir taahhütte bulunurlar. Genellikle belgelerin hazırlanması yetmez; beklentileri gerçeğe dönüştürmek için kurumun temel anlayışının kurum kültürüne

sindirilmesi gerekir. Bir kurum kültürünü o kurumu oluşturan bireylerin zihin haritaları temelindeki davranışları oluşturur. Kurum iklimi ise, kurum tarafından tanımlanmış süreçlerden ve iş yapış biçimlerinden oluşur. Bu iklimin hayata taşınması, bireylerin, ekiplerin ve yönetimin davranışlarıyla somutlaşır. Günümüzde etik kodların yazılması, kurumların yapılaşmasının başlıca anahtarlarından biridir. Baltaş Grubu, kodların oluşturulmasına destek verdiği kadar, bunların içselleşmesi, bireylerin değerleriyle örtüşmesi konusunu da önemle ele almaktadır. Bu süreç için benimsedikleri yöntemi 9 adımda yapılandırmaktadırlar. 1. Misyonunuzun dayandığı felsefeyi netleştirin: Kurum, iş felsefesini ve bunun sonucunda tanımladığı misyonu açıklıkla dile getirmelidir. Misyon kurumun varlık sebebi olduğuna göre, bu tanım yol göstericidir. Çalışanlardan beklenen davranışlar böyle anlam kazanır, kurum kimliğinin bir özelliği haline gelir. 2. Etik kodlarınızla iş yaşamı arasında anlamlı ilişkiler kurun: Gündelik kararlarda çalışanlara yol gösteren ve beklenen davranışları misyon doğrultusunda tarif eden etik kodları belirleyin. Usulleri ve politikaları tanımlayın ve uygulayın. Değerleri, davranış kurallarını ve etik politikaları içeren kitapçıklar, hakemler, etik gözetim kurulları, etik araştırmaları, başvuru kaynakları ve diğer etik yönetim mekanizmaları, bu sistemin öğeleridir. 3. Üst yönetim ve iş liderleri olarak model oluşturun: İş liderleri, çalışan davranışlarıyla ilgili beklentileri açık ya da örtülü mesajlarla aktarmalıdır. Yöneticiler, etik ilkelere uygun karar ve davranışlarla örnek olmalıdır. Kurumsal beklentiler bu şekilde ayrıntılı biçimde pekiştirilir. 4. İş yaşantı örneklerini pekiştirin: Günlük iş davranışlarında etik kod uygulamalarını izleyin ve denetleyin. Başarıyı değerlendirip ödüllendirirken, kurumun etik politika ve ilkelerini hesaba katın, performans sistemlerine dahil edin. Performans sistemi içinde yer almayan etik değerlere etkinlik ve güncellik kazandırmak mümkün olmaz. 5. Kurumsal iletişimini yapın: İlke ve beklenen davranışları iş liderlerinin mesajlarıyla her fırsatta dile getirin. Kurumun etik değer ve davranışları önemseydiğini vurgulayın. Basılı malzeme, intranet, başarılı örneklere verilen ödüller gibi araçlardan yararlanın. 6. Workshop çalışmaları düzenleyin: Etik kodlar, politikalar ve usulleri netleştirmek için örnek olay ve uygulamalar çerçevesinde uygulamalar yapın. Çalışanların kişisel değerleri ve ahlak anlayışlarıyla kurumsal iş etiğini karşı karşıya getirin, tereddütleri gidermek için tartışma fırsatları yaratın. Kişisel değerlerle kurumsal değerlerin örtüşmesini sağlayın. 7. Sorun ve çözüm yaşantılarını paylaşın ve değerlendirin: Üst yönetim, kritik iş durumlarından yararlanarak

etik değerleri desteklediğini ve uygulanmasını ciddiye aldığını göstermeli, st düzeye de aynı ilkelere uyulduğunu kanıtlamalıdır. 8. İnanç oluşturun ve destek kazanın: st yönetimin etik ilke ve kurallar koymasının ardındaki nedenlerin çalışanlarca samimi olarak algılanması için kuşku ve tereddütlerin uyanması engellenmeli, inancı güçlendirici önlemler alınmalıdır. 9. Bireyin namusu ile kurumun namusu arasındaki bağı vurgulayın: Bireylerin alışma namusunun kurumun namusu ve itibarı olduğunu anlatın. Çalışanların yaptıkları işin ve ilişkilerinin, etik değerlere uygun ve kaliteli olmasının önce kendilerine, sonra kuruma, en son topluma karşı bir sorumluluk olduğu bilincini aşılayın (40).

Etik kodların yönetimi ve liderlik sorumluluğu kodlarda, stratejik planlar gibi seri üretim sonucu ortaya çıkmazlar ve raflarda satın alınmak için bulunmazlar! Ama bunlar mutlaka ve mutlaka yönetim kurulu ve en st düzey yönetimin katkıları ile hazırlanabilirler ve uygulanabilirler. Her kurulunun kodları farklı olacaktır, nk her kurul diğerinden farklıdır. Kodlarda, stratejik planlar gibi bir kereye mahsus hazırlanmazlar. Etik kodlarında bir ömrü vardır ve değişen zamanlar, toplum beklentileri, ve pay sahiplerinin talepleri ile kodlarda değişmelidir ve geliştirilmelidir. Dolayısı ile yönetim kurulları her sene etik kodlarını gözden geçirmeli ve gerekebilecek değişimleri yaptırmalıdır. Bunu yapmanın yolu da, etik yönetimi açısından kurumsal bir yapının ve sistemin oluşturulmasından geçmektedir. Bu yapı ve sistem sayesinde etik değerlerin resmi ve kültürel karar alma süreçlerine oturtulması, takip edilmesi, llmesi ve sürekli bilgi toplanması gerekmektedir. Ancak bu şekilde kurumsal bazda rakamsal bir genel değerlendirme yapılabilir ve yönetim kuruluna verimli bir şekilde geri dnmde bulunulabilir. Anketler, mülakatlar, eğitimler, alınan kararların etik analizlerinin yapılması, yönetim kurulunda etik üzerine alınmış kararlar ve yaklaşımların tüm kurum çalışanları ile paylaşımı gibi yöntemler kullanılarak etik yönetimi uygulanabilir. Ama mutlaka ve mutlaka, yönetim kurulu ve en st düzey yöneticiler, başta icra kurulu başkanı olmak üzere, etik yönetiminin uygulaması konusunda kendilerini sorumlu tutmalıdırlar. Etik yönetiminin birebir günlük uygulaması icra kurulu başkanına bağlı bir yönetici tarafından yapılıyor olsa bile, bunun en son sorumluluğu yönetim kurulunda olmalıdır. Yönetim kurulu etik yönetiminin kurum içinde 'doğruluk ve dürüstlük bütünlüğü' içinde yapıldığını ve istisnalar olmadan uygulandığının güvencesi olmalıdır. Etik kodlar dürüst ve namuslu insanların, kendilerine verilen işleri hakkını vererek ve başkalarının yararı için yapmalarına rağmen farklı bir

seçenek olarak görülmemelidir. Etik yönetiminin amacı bunu sistematik olarak temin etmektir. Etik kültürünün oluşumu için liderliğin 7 adımı bulunmaktadır.

1. Etik tavrın, inancın ve alınan yaklaşımın açıklanması: En üst düzey yönetim, tüm kurum çalışanlarına temel değerler ve ilkeler oluşturduğunu ve bunların tüm çalışanlar tarafından karar alma süreçlerinde istisnasız uygulama gerekliliğini açık ve anlaşılır bir şekilde belirtmesi. Bu alınan kararın bundan sonra o kurumun bütünlüğünün ayrılmaz bir parçası olacağını ve tüm karar alımlarında uygulanamasa gerektiğinin önemini vurgulanması.
2. Kurumun resmi etik sistemlerinin kurulması: Kurum, etik yönetimi için gerekli sistemlerin kurulmasını, politikası ve usullerinin belirlenmesini, ve davranış kurallarının saptanmasını temin eder. Çalışanlar belirlenen kodlara uymak zorundadırlar. Resmi yapılara örnek olarak; etik değerler kılavuzu, davranış kuralları belgesi, etik politikaları, etik gözetim kurulu, etik anketler, etik yönetimi sorumlusu ve görevleri, etik arama merkezi, ve diğer etik yönetimi uygulamaları vb. gösterilebilir.
3. Beklentilerin kültürel sistem vasıtası ile kurum içi iletişimi: Kurumun her kademesinde bulunan liderler gerek söylemlerinde gerekse eylemlerinde tutarlı ve sürekli olarak etik beklentilerini çalışanlarına iletebilmelidirler. Bu yaklaşım, resmi yapının varlığını güçlendirecek ve farkındalığını arttıracaktır. Liderlerin kendilerini örnek teşkil etmeleri başarılı iletişim ve etkileşimin ön şartıdır.
4. Etik politikasını ölçümleyerek mükafatlandırma: Ölçümleme ve mükafatlandırma kullanılarak, çalışanların kurum etik politikasına sadık kalmaları ve bunu kullanmaları teşvik edilir. Başarı ile etik davranış birbiri ile özdeşleşmeye başlar.
5. İletişim ve eğitim stratejilerinin oluşturulması: Stratejik iletişim kampanyaları ve eğitim programları kullanılarak, her çalışanın etik politikalar konusunda bilgisi artırılır, bu politikalara verilen önemin altı çizilir ve kurum içinde bir etik kültürü oluşturulmaya başlanır. Çalışanlar söylemleri eylemlere çevirmeye başlarlar ve genel olarak etik uygulamalar konusunda duyarlılık ve tatmin artmış olur.
6. Kritik olaylara doğru yaklaşım: Üst düzey yönetimin kurum için dönüm noktası teşkil edecek kritik olaylar karşısında takınacağı doğru tutum, onların etik yönetimine verdikleri önemi vurgulayacak ve tüm çalışanlar için bir referans

oluşturacaktır. Etik standartlara uyumun sadece orta ve alt kademeler için geçerli olmadığı, üst kademelerde de çok önemsendiğinin mesajı verilecektir. Bu şekilde alınan bir doğru karar, bir kurumun tüm karar alma kültürünü etik değerler lehine bir günde değiştirebilir.

7. Gizli bir ajandanın var olduğu yanlışlığının oluşmasını önlemek: Çok kritik olup da, kontrolü en güç unsurlardan biri, kurum çalışanlarının üst düzey yönetimi, etik yönetimi konusunda samimi ve inandırıcı bulmamalarıdır. Etik kültürün oluşumunda tüm çalışanların yaklaşımının bu kadar önemli olduğu bir bağlamda, üst düzey yöneticilerin niyetleri ve amaçları konularında olumsuz veya yanlış bir görüşün oluşması çok büyük bir tehdittir. Dolayısı ile, üst düzey yöneticiler kendi çıkarlarını ön planda tutuyorlar gibi bir intibayı oluşturacak söylem veya eylemlerden itina ile kaçınmalıdırlar (41).

2.2.3. ETİK DAVRANIŞ KODLARININ OLUŞTURULMASI

Etik değerler, kullanılabilir bir kod sisteminin temelini oluşturmakla beraber tek başına yeterli değildir. Önemli olan bu değerlerin, davranış biçimlerine dönüştürülmesi ve bunu yaparken de kullanılacak üslubun seçimidir. Örnek olarak burada 'dürüstlüğü' ve 'adil olmayı' kullanabiliriz. Dürüstlük: Açık olmak; doğruyu konuşmak; yanıltma veya yanlışlığa düşürme amacıyla olmayan; zor olsa bile doğruyu söyleyen; bilgi saklamamak ve gerekli tüm bilgileri paylaşmaya hazır olmasıdır. Adil olmak: Sürekli ve tutarlı olarak aynı etik değerleri ve standartları herkese, her ortamda ve her konumda uygulaması; söylem ile eylemin birliktelik içinde olması; kimseye hak etmediği bir fayda sağlamaması veya hak etmediği bir zararı vermesi; aynı zamanda böyle bir intiba da bırakmamasıdır. Bu kısa tanımlamanın ardından davranış biçimleri veya yaklaşımları kullanarak örneklemelere gitmek gerekmektedir. Felsefi ve akademik davranış tanımlamaların dışına çıkarak, her durumu kapsayacak bir genellemeye gitmek oldukça güç bir çalışmadır. Bunu yapacakların, kurum içinde çalışıyorlarsa kurumlarını iyi tanımaları, kurum dışından görev yapıyorlar ise danışman olarak iş dünyasını ve etik uygulamaları iyi bilmeleri ve anlamaları gerekir. Bu durumu biraz daha açıklamak için 'adil olmak' değeri ele alındığında yukarıdaki örnekte de görüleceği gibi herkese aynı standart doğrularla davranmak, herkese eşit davranmak demek değildir. Çalışanlara iş disiplinleri açısından eşit davranmak doğru

olabilir çünkü bunun takibi, kontrolü ve savunması daha kolaydır. Fakat buna adalet, hesap vermek, sorumluluk almak ve cesaret gibi değerler doğrultusunda yaklaşırsak, herkese eşit davranmak yanlış sonuçlar doğurabilir. Bunun en kolay örneği maaş ve primin içinde olduğu maddi kazançlardır. Adil olmanın anlamı maddi açıdan da sadece ve sadece eşit davranmak olsa idi, o zaman kurumlar içinde üretken ve katma değer yaratan çalışanlara büyük haksızlık yapılıyor olurdu. Her görev ve sorumluluk sahibi çalışanın eşit şekilde değerlendirilmesi, başarılı olanları kaçırıp, daha az başarılı olanlara adil olmayan bir getiri sağlamış olurdu. Bugünkü piyasa koşullarında daha başarılı olan çalışanları başka kurumlara yönlendirerek kendi kurumunun güç kaybetmesine sebep olurdu. Doğal olarak toplumun bu konuda daha farklı bir görüşü olabilir. Eşitlikle üretkenlik bu bağlamda her zaman bir çelişki içinde olmuşlardır. Özellikle, üst düzey yöneticilere ödenecek maddi paketler, her zaman yönetim kurulu üyeleri ve diğer pay sahipleri için zor kararlar olmuşlardır. Dolayısı ile, bir yönetim kurulu içinde bulunduğu topluma; “ biz kendimizi ve kurumun üst düzey yöneticilerini adil bir şekilde mükafatlandıracağız” demeden önce 'adil olmanın' tanımını çok iyi yapmış olması gerekir. Adil olmak aynı zamanda çıkar çelişkisini de beraberinde getirir. Eğer alınan bir karar, başkalarının çıkarları ile birlikte, karar alan kişiye de bir çıkar sağlıyorsa bu bir çıkar çelişkisidir. Bunun en iyi örnekleri; halka açık şirketlerde yatırımcı ve hissedarların elinde olmayan bilgilerle kendilerine çıkar sağlamaları, ve kamu çalışanlarının buldukları konumları itibarı ile kendi servetlerini çoğaltmalarındadır.

2.2.4. ETİK KODLAR

Kodlar, bizlerin iş hayatında pragmatik yaklaşımımızı sağlayacak bir kılavuzdur. Genel olarak, bu kılavuz içinde belirtilen değerler ve ilkeler icraat ve uygulamada karşılaşılabilecek olan belirsizlikler ve boşluklardan örnekler vererek, gerek icraatın içinde bulunanları, gerekse yönlendirme konumunda olanları, kurum ilkeleri ve değerleri doğrultusunda karar almalarında yardımcı olur.

Bir örnek vermek gerekirse, bir yönetim kurulunun nasıl adil davranacağı o kurumun tüzüğünde belirtilebilir. Tüzükte bir 'çıkarcı çelişkisi' durumunda yönetim kurulu kararına iştirak etmemenin usulü belirtilmiş olabilir ama böyle bir durumda adil

karar alabilmek için gereken bağımsızlığın, çıkar çelişkilerinin ve kişisel/kurumsal çıkarların önceliklerinin tanımlamaları yapılmamış olabilir.

Çıkar çelişkisinin tanımının olmadığı bir kurulda kimin 'daha çok adil' veya 'daha az adil' davrandığının belirlenmesi mümkün olmayabilir. Adil davranmanın 'azı' veya 'çoğu' olmamalıdır. Bu bir standarda oturtulmalı ve herkes tarafından aynı şekilde bilinmelidir.

Kodlar, kurumlarda tüm çalışanların o kurumun değerlerini ve ilkelerini anlamasında, kendinden beklenenleri bilmesinde ve uygulamada bu doğrultuda davranmasında yardımcı olur. Ortak kelimeler havuzu oluşturarak, kurul üyelerinin etik açıdan daha iyi ve daha tutarlı bir hizmet vermelerini temin eder.

Kurum içinde etik bilgi paylaşımı ve iletişiminin ortak söylemler ile başlamasını sağlar ve çalışanların belirsizlik ve baskı anlarında, tüm kurallar silsilesine rağmen, yanlış kararlar almalarını önler. Sonuç olarak kodlar yönetim kurullarına farklı bakış açıları vererek daha verimli çalışmalarını sağlar.

- Kodlar, etik kılavuz ve uygulama belgesinin hazırlanmasını temin eder. Bir kurumun, yönetim kurulu üyelerini en üst düzeyde etik standartlar doğrultusunda hareket etmesini sağlar. Detaylı olarak doğru ve yanlışın tanımını yaparak toplum içinde bir farkındalık ve saygınlık yaratır.
- Kodlar, kurumun beklentisi ve niyetini yönetim kurulu üyelerine açıkça belirtmesini ve bunu hukuki bir zemine oturtmasını sağlar.
- Kodlar, pragmatik örneklemeler ile her çalışanın belirsizlik ve baskı anlarında, standart haline getirilmiş ortak değerleri ve ilkeleri sayesinde, daha verimli kararlar almalarını sağlar.
- Kodlar, kurumlara özellikle değişim veya belirsizlik dönemlerinde doğru kararlar alınması konusunda yardımcı olur.
- Kodlar, kurumun içinde var olduğu toplumu yönetim kurulunun dikkatine getirir. Yönetim kurulu üyelerinin sadece hissedarları temsil etmediklerine, toplumu ve diğer tüm pay sahiplerini de temsil ettiklerini hatırlatır. Kurumların toplumlar müsaade ettiği sürece var olacaklarını ve dolayısı ile topluma olan sorumluluklarını göz ardı etmemelerini ve etik olmalarını talep eder.

2.2.5. KODLARIN HAZIRLANMASI

Kodlar bir boşluk içinde kendiliklerinden oluşmazlar. Tüzüklerin, görev ve sorumluluk tanımlamalarının yerine geçemezler. Başlangıç noktası, öncelikle yönetim kurullarının görev alanları ve sorumluluk yetkilerini ve faaliyetlerinin ne olduğunu anlamaktır. Kurulların nasıl işleyeceği kurumların tüzüklerinde, hukuki bir çerçevede, belirlenmiştir. Bunlar genellikle, o kurumun içinde bulunduğu toplumun hukuk kuralları ve diğer denetimsel yaptırımları doğrultusunda hazırlanırlar. Bunların pek çoğu birbirine benzer. Kurulların nasıl çalışacağını kurumların hukuki ve idari yapıları belirler. Kurula verilen görevler ve sorumluluklar önceden belirlenir. Bu sorumlulukların bazıları şunlar olabilir:

- Yatırımcıların ve hissedarların çıkarlarını gözetmek ve temsil etmek.
- Misyon, vizyon ve değerler açılarından kurumun liderliğini üstlenmek ve yönetmek.
- Strateji ve stratejik hedefler açılarından icraatten sorumlu liderleri yönlendirmek ve takip etmek.
- Kurumun finansal açıdan iyi olmasını temin etmek.
- Kurumun operasyonel verimliliğini gözetmek.
- İcra kurulu başkanını seçmek ve performansını takip etmek.
- Üst düzey yöneticiler için bir danışma mercii olmak.
- Kurulun kendini denetlemesi ve değerlendirmesini yapmak.
- Tüm bunların yapılabilmesi için gereken yapıların oluşturulmasını ve sistemlerin kurulmasını temin etmek.

Kodlar kurumun öz değerleri ve ilkelerinin yönetim kurulu seviyesinde nasıl yorumlanması gerektiğinin tek aracıdır. Bu değer ve ilkeler oluşturulurken, ideal bir sayı yoktur. Her kurum son kararı kendi vermelidir. A.B.D.'de bu sayı 7 ila 10 arasındadır. Bazı değer ve ilkeler, temel değer ve temel ilkelerin altına konulabilir. Örnek olarak, 'taciz olmayan bir iş ortamı' değeri başlı başına bir temel değer olabilir veya 'başkalarına saygı' temel değerinin altına konulabilir. Bu sıralama yönetim kurulunun takdirindedir.

Hesap verirlilik, Cesaret, Mükemmeliyetçilik, Adil olmak, Dürüstlük, Onurlu davranmak, Bağımsızlık, Doğruluk ve dürüstlük bütünlüğü içinde olmak, Lider olmak,

Kaliteye odaklanmak, Müşteri odaklılık, Sorumluluk, Saygı, Sosyal sorumluluk, Sürdürülebilir kalkınma/büyüme, Güven, Şeffaflık

Belirtilen değerlerin bir kısmını kurumsal değerler (mükemmeliyetçilik, sürdürülebilir kalkınma, müşteri odaklılık gibi), bir kısmında etik değerler (dürüstlük, doğruluk, adil olmak gibi) olarak değerlendirilebilir.

2.3.SPOR YÖNETİMİ, SPOR YÖNETİCİSİ VE ETİK İLİŞKİSİ

2.3.1. SPOR YÖNETİMİ NEDİR

İnsan faaliyetlerinin amaçlara göre yürütülmesi olan yönetim, değişik alanlarda farklı fonksiyonları yerine getirir. Yönetim, yapıldığı alana göre isim alır. “Belli bazı yönetim alanları asker yönetimi, kamu yönetimi, iş yönetimi, spor yönetimi gibi toplumsal ihtiyaçların büyük bir kesimi karşılayan alanlardır.

Spor yönetimi ise, toplum genelinde kurumlaşmış yöneten-yönetilen ayırımını spor özelinde yönetici-sporcu ayrımı olarak sürdürülen hiyerarşik bir otoriter düzenlemeyle spor yaptıran bir makine (kurum, organizasyon vb.) şeklinde tanımlanabilir(25).

Genel yönetimin bir parçası olan spor yönetimini, genel yönetimden ayırmak mümkün değildir. Bir başka ifade ile, genel yönetimde kullanılan kavram ve yöntemler spor yönetimi içinde aynen geçerlidir. Bu noktadan hareketle spor yönetimi, genel yönetimin ilke, yönetim ve kurallarının spor alanına uygulanması olarak da kabul edilebilir. Temel amacı da, spor faaliyetlerinin akılcı ve bilimsel bir biçimde yürütülmesinin yollarını araştırmak, bulmak ve bunları genel ilkelere dönüştürüp uygulamaktır. Başka bir ifade ile spor yönetimi, spor alanına ilişkin karar ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerle ilgilenir. Ayrıca, beden eğitimi ve spor programlarının geliştirilmesi, personel sağlanması ve yetiştirilmesi, spor kurum ve tesislerinin sevk ve idare edilmesi, denetlenmesi gibi konuları kapsar (31). Spor yönetimi, sporda yönetimi meydana getiren unsurların kuruluş ve işleyiş biçimlerini inceleyen ve unsurların en iyi şekilde sevk ve idaresi için gereken yönetim tekniğini bulmaya çalışan spor biliminin bir koludur (25) .

Spor yönetimi, yönetim biliminin bir alt dalıdır. Yönetim biliminin konu ve metotları yanında, diğer yönetim ilke ve tekniklerinden farklı teknikler geliştirmek zorundadır.

Spor yönetimi, spor kurumlarına özgü konu ve metotları olan bir bilim dalıdır. Sporun kendi iç dinamiklerinden yola çıkarak, yine spora kısa ve uzun vadeli fayda ve çözümler sağlanması esastır (32). Spor yönetimi, sosyal, ekonomik, ve kültürel boyutlar ihtiva eden kapsamlı ve karmaşık sorunlarla karşı karşıya bulunmaktadır. Bu nedenle bugün sporu sosyal, ekonomik, siyasal ve diğer kurumlar gibi düşünmek zorundayız. Sözü edilen bu kurumların etkili ve verimli çalışabilmeleri büyük ölçüde iyi yönetilmelerine bağlıdır. Bu nedendir ki gelişmelere paralel olarak spor bilimlerinde “spor yönetimi” spor bilimlerinin bir alt disiplini ve “Anabilim Dalı” durumuna gelmiştir (32).

Spor yönetimi kendi arasında çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Türkiye’de devletin baştan beri sporla ilgilenmesi nedeniyle çoğu araştırmacılar sporu resmi ve özel şeklinde ikiye ayırmaktadır. Oysa diğer kaynaklarda ayırımın daha teknik ve fonksiyonel açıdan yapıldığını görülmektedir.

Yönetim, insanların toplum halinde yaşamalarının bir sonucu olarak doğmaktadır. Spor yönetimi de, yönetimin bir alanı olarak beşeri ilişkilerin düzenlenmesine katkıda bulunmaktadır. Her yönetim alanı gibi, spor yönetimi de kendine özgü işletmecilik esas ve ilkelerini uygulamaktadır(33).

Spor, modern dünyada bir bilim dalı olarak kabul edilmektedir. Bu gelişmeye paralel olarak, spor biliminin önemli bir kolu olan spor yönetimi ve onun unsurları da bilimsel bir anlayış içinde ele alınıp değerlendirilmelidir.

Spor alanındaki yönetim unsurları; Spor yöneticisi, Spor teşkilatı, Spor politikası, Spor mevzuatı, Spor tesisleri, Spor organizasyonları olarak sınırlanır. Spor yönetiminde bu unsurlar dinamik bir bütündür. Spor yönetiminin konu, metodoloji, estetik, ahlak, dürüstlük ve sporun diğer özellikleri sebebiyle diğer yönetim alanlarından değişik yapıda olduğu görülmektedir(33).

Spor Yönetiminin Özellikleri

Mirzeoğlu'na göre sporun kendine has özellikleri dikkate alarak spor yönetiminin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Spor yönetimi doğrudan ya da dolaylı olarak insanlarla ilgili hizmetlerde bulunur. İnsanın fiziksel, zihinsel, ruhsal ve sosyal davranışlarında oluşturulan değişiklikler, toplum tarafından beklenilenden farklılaştığında çeşitli çatışmalara sebep olabilir, bu yüzden spor teşkilatları, diğer bazı işletmeler gibi katı kurallar içerisinde olmazlar.
- Spor yönetiminin hedefleri eğitim yönetimin hedefleri gibi uzun vadeli olduğundan, hedeflerin kısa sürede gerçekleştirilememesi insanlar üzerinde tahammülsüzlüğe neden olabilir. Bu durum çoğu zaman spor yapanlar arasında çeşitli problemlere yol açabilir (32). “Başarılı sporcu nedir?, Amatör spor ne amaçta yaygınlaştırılmıştır?, spor tesislerinin miktar çeşitleri veya özelliklerine göre yapımı ne oranda sağlanmıştır?, Milletler arası kuruluşlarla ilişki düzeyleri nedir?, Kanunlarda sözü edilen başarılı sporcuların korunması yeterli midir?, Antrenör, hakem, yönetici eğitimleri ne oranda doyurucu olmaktadır?, Teşkilatı iyi yönetmenin ölçütleri nedir?” bütün bu soruların cevaplarını somut olarak verip değerlendirmek zor olabilmektedir.
- Sporla ilgilenen ve sportif hareketleri doğrudan ya da dolaylı olarak denetleyen ve değerlendirenlerin sayısı çoktur. Bu nedenle farklı birey ve grupların beklentileri de farklı olacağından, özellikle spor yöneticileri çok çeşitli ve değişik baskılar altında çalışmaktadır (32). Spor yönetimini bazı yönetimlerden ayıran özelliklerden biri de, sosyal bir kurum olan sporun özelliğidir.
- Toplumsal bir kurum olarak sporda, insanların sağlıklı ve mutlu bir hayat sürdürebilmeleri için insanların hareket yoluyla sağlıklı olmalarına katkı sağlama sorumluluğunu üstlenmiştir. Bu durum tıp ve sporun sağlıklı bir toplum oluşturmada benzer sorumluluğu paylaştıklarını göstermektedir. Tıp bir kurum olarak hastalıkları tedavi etme sorumluluğunu üstlenmiştir. Sağlığı korumada topluma karşı sorumludur
- Spor doğrudan insanı hedef aldığı için, toplumun tüm kesimlerinin ilgi merkezidir. Her toplum kesimi sporun etkileme gücünün farkındadır. Ve bu nedenle de kendi değerleri ve eğilimleri doğrultusunda sporu yönlendirmek ve spordan yaralanmak ister. Bu yüzden tüm siyasal gruplar özel ideolojilerini yaymak ve ideallerindeki bireyi oluşturmak, hazırlamak için sporu kullanmak ister (32).

2.3.2. SPOR YÖNETİCİSİ

Spor yöneticisi kimdir? Sorusuna verilecek cevap, diğer yönetim alanlarında olduğu gibi, sporun da kendine özgü yapısından gelen bir tanımla açıklanabilir.

Spor yöneticisi, “spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde çeşitli şekillerde görev alan (başkan, idareci, antrenör vs.) bu hizmet faaliyetlerinin yürütülmesinde emeği geçen profesyonel ya da gönüllü bireyler” olarak ifade edilmektedir (33).

Spor yöneticisi, beden eğitimi ve spor alanlarında amaçlanan hedeflere ulaşılabilmesi ve işlerin yerine getirilebilmesi için, spor kurumlarında çalışan insanları teşkilâtlandıran, emirler veren, grup çalışmalarını aynı amaca yönlendirip düzenleyen, her türlü sorumluluğu üzerine alan ve işleyişi denetleyen kişidir. Bir başka ifadeyle spor yöneticisi, spor hizmet ve faaliyetlerinin sevk ve idaresinde çeşitli şekillerde görev alan ve spor teşkilâtlarını, kuruluş amaçları doğrultusunda başarıya götüreceği işleri yürüten yetkili ve sorumlu kişi olarak tanımlanmıştır (34).

Spor Yöneticisinin Özellikleri

Her ne kadar yöneticinin özellikleri yöneteceği örgütteki personelin ve/veya yöneteceği insanların özellikleri ile ilişkilendirilmeli ise de, bazı özellikler yönetimde başarı için ön plana çıkmaktadır. Bu özellikler herhangi bir önem sırasına göre dizilmeden aşağıdaki gibi gruplandırılabilir.

Kavramsal Beceriler

Bu beceriler örgütü bir bütün olarak görebilme, fikirler üretebilme, problemleri hissedebilme ve bu problemlere örgüt çıkarları doğrultusunda çözümler üretebilme, doğru öncelikler tespit edebilme ve örgütsel yönlendirme yapabilme gibi hususları içermektedir. Uygun kavramsal beceriler risk faktörünü asgari düzeye indirgeyebilmektedir (33).

Hızlı değişmelerin zorlayacağı ani kararları almak, yeniliklere hazırlıklı olmak spor yöneticiliğinin gereklerindedir. Spor yöneticisi geniş görüş alanına sahip olmalı, toplumsal olgular içinde olayları değerlendirebilmelidir. İyi bir yönetici bulunduğu yörede sportif heyecanı artırabileceği gibi kişisel çabalarıyla da büyük potansiyel

yaratabilirler. Bürokrasinin dar kalıpları içerisinde sıkışıp kalmayan, görevini seven, atılımcı yöneticiler, sporumuzun yararına özel gelişmeler sağlayabilirler. Spor yöneticileri, sürekli yenilik arayan, sorumluluklarını bilen, sorunları çok yönlü değerlendiren, güncel konulara olduğu kadar gelecekteki konulara da eğilen, tutarlı, atak özellikler taşımalıdır. Mirzeoğluna göre spor yöneticilerinin özelliklerini şu başlıklar altında toplayabiliriz; Zamanı verimli kullanabilmek, Diğerlerinin motive edebilmek, Ekip kurabilmek, Hedef tespit edebilmek, Uzman görüşü temin edebilmek, Kriz anında kararlar verebilmek, Pazarlık yapabilmek, Kendini yenileyebilmek, Personelini geliştirebilmek, İyi bir kamuya hitap etme özelliğine sahip olabilmek, Plan yapmak, İyi bir hafızaya sahip olmak, Konferans yönetebilmek, Yaratıcı fikirler üretebilmek, Okumayı sevmek, Olayları objektif değerlendirebilmek, Yıkıcı değil yapıcı olarak yönetebilmek, Genellemelere açıklık getirebilmeli, Geleceği açık zihniyetle görebilmeli (vizyon), Problemleri önem sırasına göre süzebilmeli (32).

Doğruluk

Yöneticinin çevresindekileri (Personeli) coşturabilmeli, onların işbirliğini sağlayabilmesi ve örgütü amaçlarına ulaştırabilmesinde en önemli etmen yöneticinin doğruluğudur. Herkes yöneticisinin dürüst, içten, sözünde duran, güvenilir ve sırdaş olduğunu görmek ve bilmek ister. Yöneticinin bu özelliklerinden bir veya birkaçına sahip olmadığı düşünülen örgütlerde düşük morale ve verimsizliğe rastlanılmaktadır (32).

İnsan İlişkileri Becerileri

Bu grupta yöneticinin çalışanlarla ve çalışanlar arasında iyi iş ilişkileri kurabilme, insanlarla geçinebilme ve çalışılabilir bir örgüt iklimi temin edebilme özellikleri ön plana çıkmaktadır. Örgütler hedeflerini ancak herkesin ortak çabasıyla gerçekleştirebilirler. Ortak çaba ise, yöneticinin kalbinde diğerlerinin iyiliği varsa en üst düzeyde gerçekleşir. Hedeflere insanlarla ulaşmada liderlik önemli bir unsurdur ve liderlik alınmaz, verilir.

Bu nedenle şu özellikler sıralanabilir: Sporu, sporcuları ve diğer spor görevlilerini sevmelidir (33), Arkadaşça olmak, Düşünceli olmak, Diğerlerinin görüşlerine saygılı

olmak, Ne söylediğine ve nasıl söylediğine dikkat etmek, Adil olmak, Tartarak karar veren ve insan hatalarına tolerans gösterebilen olgunlukta olmak, Espriden anlamak, İyi bir örnek oluşturmak, Diğerlerinin kendilerine güvenmelerini sağlamak, Kararlarda kişisel olmamak, Etik standartlarını geliştirmek, İkna sanatına sahip olmak (32).

İş İçin Yeterli Sağlığa ve Fiziksel Uygunluğa Sahip Olma

Yöneticinin sağlığı çoğu kez doğru kararlar verilmesinde belirleyici olmuştur. Yöneticinin canlılığı ve dayanıklılığı onun adabını, kişiliğini ve çekiciliğini etkiler (32).

Sorumluluk Üstlenmeyi Kabul Etmek

Yöneticinin görevi icabı aldığı kararlar sadece kendisini değil örgütü ve örgütün içindeki tüm insanları etkilemekte dolayısıyla ilgilendirmektedir. Bu nedenle, örgütteki herkesin ve her şeyin sorumluluğunu üstlenmenin ortaya çıkardığı yük, baskı ve stresi taşıyabilmek ve üstesinden gelebilmek için ihtiyaç olan kişisel fedakarlıklar ancak isteyerek olabilir. Zorla üstlenilen yöneticiliklerde başarı ihtimali yok denecek kadar azdır (32).

Zihinsel Kapasite

Her ne kadar çok zeki insanların çok detaylara indikleri ve çok olasılıklar içinde boğulduklarından dolayı iyi birer yönetici olamayacakları söylense de, insanın düşünebilmesi, mantık yürütebilmesi, belli bir zihinsel kapasite gerekmektedir (32).

İşten Anlama

Her ne kadar yönetimin sanatsal boyutu varsa da işten anlama başarıda önemli bir etkidir. Bir spor kulübünün yöneticisinin yönetim süreçlerinin gerektirdiği diğer bilgi ve becerilere sahip olmasının yanında sporculuktan gelmiş olması, işin özüne daha rahat inebilmesine, olayları çok daha boyutlu değerlendirebilmesine ve daha doğru kararlar alabilmesine sebep olacaktır. Bu da başarının en önemli garantisidir (32).

Diğer

Spor yöneticisi, çağın yeniliklerini, teknolojisini ve bilgiyi yönetime uygulayarak teşkilat yapısında, personel düzeyinde, kullanılan yöntem, araç ve gereçlerde uygun değişiklikler yapmak suretiyle etkili bir spor ortamı hazırlamalıdır. İyi bir spor yöneticisi, yönetsel dikkat, doğruluk, beşerî ve sosyal ilişkileri düzgün, karar alma yeteneği, meslek için sağlık ve fiziksel uygunluk, gönüllü sorumluluk kabul etme, iş anlayışı, yönetim tekniklerini kullanma ve entelektüel kapasite vb. gibi özellikler taşımalıdır. Çünkü, spor kurum ve organizasyonlarının başarısı büyük ölçüde yöneticilerinin nitelik ve özelliklerine bağlıdır (32).

Bu açıdan bakıldığında her spor yöneticisi yukarıdaki genel özelliklerin yanı sıra özel olarak:

- *Sporla ilgili mevzuatı (millî ve milletler arası seviyedeki yasal çerçeveyi) bilmeli
- *Spor yönetiminin Türk spor teşkilatı içindeki yerini, görev ve sorumluluklarını bilmeli
- *Türk spor ve teşkilatını tanımalı, onlarla ilişki kurmalı ve sürdürmeli
- *Uluslar arası sporun tanımını ve tarihsel gelişimi hakkında bilgi sahibi olmalı
- *Spor teşkilatı hakkında bilgi sahibi olmalı
- *Spor politikalarının (kitle sporu, okul sporu, vb) temel amaç ve ilkelerini bilmeli
- *Spor alanındaki yenilikleri, gelişmeleri, bilhassa büyük çaplı spor organizasyonlarında görülen faaliyetleri dizisini bilmeli
- *Sportif faaliyetleri organize etme bilgi ve becerisine sahip olmalı
- *Toplumun spor konusundaki beklenti, istek ve ihtiyaçlarını bilmeli
- *Spor branşlarının kural, teknik ve taktikleri ile ilgili bilgi ve becerilere sahip olmalı
- *İnsan hareketlerini analiz edebilecek bilgi ve gözlem becerisine sahip olmalı
- *Sporla ilgili yapılan inceleme ve araştırmaları izleme ve değerlendirebilmeli
- *Bilgisayar kullanma becerisine sahip olmalı
- *İletişim kurabilecek düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olmalı (33).

Spor yöneticilerinde yönetim yeterlilikleri olduğu kadar, hatta daha fazla beşerî yeterlilikler bulunmalıdır. Sporun kendi dinamikliği, üstün performansla sahip yöneticilere ihtiyacı arttırmaktadır.

Etkili bir yönetici olmak için beş zihin alışkanlığı vardır;

- * Etkili yöneticiler, zamanın akıp gittiğini bilerek, çok az kalan zamanlarını spor yönetimi için kullanmalıdır.
- * Etkili yöneticiler, dışa katkı yapan kimselerdir. Gayretlerini çalışmaya değil, sonuçlara yöneltir. Şu soruyu sormalıdır: Benden ne gibi bir çalışma değil, ne gibi sonuçlar isteniyor?
- * Etkili yöneticiler, daima güç kazanır. Kendi güçleri, üstlerinin gücü, maliyetinin gücü, meslektaşlarının gücü. Başaramayacakları işlere başlamazlar.
- * Etkili yöneticiler iyi çalışınca önemli sonuçlar alınabilecek alanlarda çalışır. İşlerini önemlerine göre sıraya koyar ve bu konuda bir kere karar verince, kararlarını değiştirmezler. Böylece ilk yapacakları şeyin ne olduğunu bilir.
- *Etkili yöneticiler örgüte etki yapan kararlar alırlar. Doğru adımlar doğru zamanlarda atılmalıdır. Acele birçok karar vermenin yanlış karar vermek olduğunu bilir, az fakat temel karar verir. Sporda seçim yapma şansı az sayıdadır. Örneğin bir takıma bir oyuncu transferi yapıldığında, alınacak verim önceden hesaplanmalıdır (33).

Etkili bir spor yöneticisi, bilimsel yönetim uygulamak zorundadır. Spor günümüzde bir bilim dalıdır. Sporun geleceğine ilişkin kararları verecek ve planları yapacak olan spor yöneticileri, hem bilimsel açıdan gerekli olan yönetim bilgilerine hem de olumlu beşeri ilişkiler geliştirebilecek güce sahip olmalıdır. Aynı zamanda kişilik yapısı da uygun olmalıdır (33).

2.4. SPOR YÖNETİMİ VE ETİK

Etik İkilemler, Karar Verme ve Etiksel Muhakeme

Etik bireyin karar vermesini sağlayan değerlerin çalışma sistematiğidir. Etiksel muhakeme değerlerimize yada çalıştığımız organizasyonun değerlerine dayanarak insanların nasıl davranması gerektiği inancımızı yansıtır (35).

Etik değerler kişisel düşünceler ve öncelikler ile karıştırılmamalıdır. Etik kararlar diğer insanları oldukça etkiler. Kişisel düşünceler ve öncelikler etik kararlar kadar etki yapmaz. Etik kararların sosyal etkileri bulunmaktadır. Etik; karar verecek olanların hareketlerinin diğer insan gruplarını ve bireyleri nasıl etkileyebileceğini düşünmelerini sağlar (35).

Kişilerin etik olarak nasıl düşünceleri ve bu düşüncelerini nasıl davranışa dönüştürmeleri konusunda Laczniaak ve Murphy 1985 yılında bazı temel prensipler ve kurallar ortaya koymuşlardır.

1. Altın Kural: Kendinize nasıl davranılmasını istiyorsanız karşınızdakine o şekilde davranın.
2. Faydacılık (kullanılabilirlik) prensibi: Daha fazla kişiye daha iyi hizmet verebilmek.
3. Kant'ın kategorik mecburiyeti (Kant's categorical imperative): Tüm şartlarda yapılacak olan hareketlerin uluslararası hukuk ve davranış kurallarına uygun olması.(yapılan bir sözleşmeyi imzaladıktan 3 gün sonra feshedilebilmesini engellemek)
4. Profesyonel etik: Tarafsız olan profesyonel meslektaşların uygun görebilecekleri şekilde hareket etmek. (örneğin bir antrenör hakkında karar verirken ulusal sporcu antrenörleri birliğine danışmak)
5. Televizyon testi: Ulusal televizyon seyircisi tarafından rahatlıkla izlenebilecek şekilde hareket etmek(35-36).

Yöneticiler günlük yaşamlarında bile etik ikilemler ile karşı karşıyadır. Bir yönetici etik ikilem ile karşı karşıya olduğunu nerden anlayabilir? Zinn (1993) yöneticilerin etik bir ikilem ile karşı karşıya olduklarını fark etmeleri için şu soruları sorması gerektiğini önermektedir.

1. Elde olan bir sorun hakkında konuşurken, “iyi ve kötü”, “siyah ve beyaz”, “alt sınır”, “çelişki”, ya da “değer” gibi kelimeleri insanlar kullanıyor mu?
2. Hareketlerim/hareketsizliklerim yada kararlarım sonucunda insanlar zarar görecektir mi?
3. Her grup için verdiğim kararlarda eşit bir adalet sağlayabiliyor muyum?
4. Profesyonel ilgilerim ve kişisel değerlerim arasında bir çelişki hissediyor muyum?
5. Kararım ile ilgili tartışmaya yol açacak yada güçlü bir karşıtlık oluşturacak bir sonuç söz konusu mu?
6. Durum ile ilgili “tam olarak doğru olmayan” bir nokta var mı?

Eğer bir yönetici bu sorulardan bir tanesine bile “evet” cevabını veriyor ise etik bir ikilem ile karşı karşıya olduğu söylenebilir (14).

Etik değerler kişisel düşünceler ve öncelikler ile karıştırılmamalıdır. Etik kararlar diğer insanları oldukça etkiler. Kişisel düşünceler ve öncelikler etik kararlar kadar etki yapmaz.

Kararlar ilgi alanları çelişkili olan farklı gruptan insanlara (sporcu, taraftar, toplum, iş, basın) etki ettiği için karar vermek oldukça karmaşık bir işlemdir. Spor yöneticileri bu konular hakkındaki karar verme süreçlerinde maddi giderleri, takımın ve ligin ismine etkisini, hukuku ve kazanılmış oyunların etkisini göz önünde bulundurmak zorundadırlar. Spor yöneticileri aynı zamanda “doğru şeyi” yapmanın ne olduğuna karar vermeye çalışmalıdırlar. Doğru ve adil karar verme sürecine etik muhakeme denir (54)

Etik ikilemlerin çözümünün bu kadar zor olmasının nedeni insanların etik karar verme sürecini sistematik bir biçimde uygulamamasından kaynaklanmaktadır. Konuların karmaşıklığı ve içerdiği ilgi bir kişinin yargılarını kolayca bastırabilir, özellikle çelişkili seçeneklerin rakip partiler tarafından heyecanla tartışılması bunu daha anlamlı kılar. Karmaşıklık etiği tartışılırken kullanılan terimlerin anlamlarının açık bir şekilde açıklanmamasından kaynaklanmaktadır. Örneğin insanlar ahlak ve etik terimlerini birbirlerinin yerine kullanabilirler. Bazı insanlar neyin yasal yada neyin ahlaki olduğu konusunda karışıklığa düşerler. Ahlak , etik ve hukuk arasındaki ayrımların bilinmesi, spor yöneticilerinin daha iyi etik kararlar vermelerine yardımcı olur (54).

Ahlak etikte de olduğu gibi davranışı yönlendiren değerleri tartışır. Ahlak etiğin spesifik bir tipidir. Ahlak toplumun uygun davranışlarını dikte eden temel değerlerdir. Örneğin çalma ve öldürme çoğu toplum inanışına göre ahlaki bir değerdir (55).

Ahlaki değerlerin farklı bir özelliği de sosyal hayattaki uygulamalı ilişkilerin temelinde yatmasıdır. Oysaki diğer etik kararlar geniş, genel prensiplere dayalıdır. (Desensi & Rosenberg , 1996) Spordaki ahlaki temel prensip tüm sporcuların yarışma sırasındaki dürüstçe olan çabasıdır. Eğer sporcular spor içindeki dürüst çabalarını bırakırlarsa sporun esasları tehdit edilmiş olur. İş hayatında kim bir anlaşmaya yada kontrata imza atarsa buna uyacağına söz vermiş olur. İş ve ekonomi dünyasının çalışması için, herkesin birbirine güvenmesi hizmetler ve ortak alınan kararlara uyması beklenmektedir. Paylaşılan ahlak birbirini tanımayan insanlar arasında bir bağ geliştirir ve bireylerin toplum içinde varolmasını sağlar (55).

Ahlaki değerler genel olarak toplum tarafından benimsenir ve çoğunlukla sorgulanmaz. İnsanlar ahlaki değerleri temel ve vazgeçilmez olarak algıladığı için çoğu zaman bunu bir tabu olarak varsayarlar. Örneğin insanlara neden öldürmeye karşı çıktıkları sorulduğunda basit bir şekilde “yanlış olduğu için” cevabını verirler. Biraz zorladığınızda insan yaşamının kutsallığı ve dini prensiplerine göre cevap verebilirler. Benzer şekilde bir sporcuya neden kazanmak için çabaladığı sorulduğunda cevap çok basittir “spor zaten bunun içindir” (55).

Doğru davranışa yönlendiren ahlaki kurallar genelleme yapılarak benzer sosyal içerikli durumlara uygulanabilir. Örneğin insanlar elit bir sporcunun en iyi çabasını sarf etmemesini yanlış bulurlar, özellikle de para için oynarken. Her zaman için iyi niyetle ve gönüllü olarak yapılan bir iş anlaşmasını bozmak yanlıştır. Sosyal uygulamalarımız bu temel değerleri destekleyen insanlara dayanır. İnsanlar ahlaki olarak kabul edilebilir davranış standartları doğrultusunda davrandıklarında toplum içinde yer edinerek katılım sağlayabilirler (55).

Ahlaki kararlar farklı sosyal içeriklerde farklı şekillerde uygulandııkları ve değerlendirildikleri için oldukça karmaşıktır. Örneğin aile yaşamı iş yaşamında ayrıdır. Ailenizle olan davranışlarınızı yönlendiren değerler işteki davranışlarınızı yönlendiren değerlerle aynı değildir. Hepimizde bulunana verilmiş çeşitli roller karar vermemizi zorlaştırır; bir takım ahlaki kurallar tüm durumlara illaki uygulanamaz. Örneğin dürüstlük ailede, sporda ve iş yaşamında farklı anlamlar içerir (55).

Ünlü “Rumble in the jungle” örneğini ele alıp Muhammed Ali ve George Foreman arasındaki dövüşü ele alalım. Dövüşten önce Ali defalarca stratejisinin George etrafında dans etmek ve yakın teması engellemek olduğunu söyledi. Ama dövüş sırasında Ali dans etmedi George ile yakın temas içinde yumruklarını salladı. Boks yorumcuları Ali’ nin bu aldatma stratejisinin spordaki en dahi davranış olduğunu söylediler. Ali kendinden daha büyük , daha ağır olan George’ u yenmeyi başarmıştı. Teknik olarak Ali dürüst davranmayıp sahtekarlık yapmıştı ama hareketleri oyun kurallarının dışına çıkmadı (54).

Sonuç olarak ahlaki bir karar verme işlemi, neyin doğru neyin yanlış olduğunu saptamak kişinin toplumdaki rolünün kabul edilebilir davranışlarının parametrelerini ve anlayışını içerir. Ali’ nin ahlaklılığını yargılamak ancak sporcu olarak hareketlerini bu

içeriğe koymakla yapılabilir. Sporculardan beklenenler takımına sadık olması, antrenörü tarafından söz dinler ve itaatkar olması ve hiçbir zaman oyunun güvenliğini tehlikeye atmamasıdır. Sporculardan hile yapmamaları ve isimlerini kötüye kullanmamaları beklenir. Oyunun kuralları doğrultusunda sporculardan ne şekilde olursa olsun kazanmaları beklenir. Çoğu spor stratejisi aldatmacalara dayanır. Rakibi bir davranış şekline inandırma ve oyun sırasında farklı bir davranış uygulama temel spor stratejilerinden bir tanesidir (54).

Örneğin siz ve Jill birazdan squash oynayacaksınız. Kendi kurallarınıza göre; herkes kendi hatasını söyleyecek. Birbirinizden bu kurallara uyacağınızı beklemektesiniz. Oyun başlamadan önce servis çizgisine basmanın hata olduğunu kabul edersiniz. Servis çizgisine gelen topa dışarıda dediğiniz de Jill'in de buna inanma zorunluluğu vardır. Oyunun en kritik yerinde ön çizgiye top atarsınız. Skor 8-6 sizin lehinize; bir sayı daha ve oyun sizin. Bu oyunda çok çalıştınız ve Jill daima sizi yeniyor. Jill çizgiye topun değdiğini görmüyor size soruyor “top dışarıda mıydı?” siz gördünüz ve dışarıda olduğunu biliyorsunuz.

1. Ne söylemelisiniz?
2. Ne söylersiniz?
3. Tutarlı davranmanız için ne söylersiniz?

Hislerinizi muhakeme edersiniz. Jill doğruyu söylemenizi beklemektedir. Bunun karşılığında doğruyu söylemelisiniz. Top dışarıda idi ... içeride olduğuna inanmak istesenez bile.

Bu senaryoda hislerinizin üstesinden gelip, kendiniz için başkalarından beklediğinizin tersine farklı standartlar uyguladınız, kendinize ve rakibinize karşı tutarsız ve dürüst davranmamış olursunuz. Eğer kurallara uyacağınıza dair birbirinize söz verdiyseniz, kurallar hem sizin hem de Jill için geçerlidir. Oyunun en kritik anında, servis hatanızı söylemezseniz, yalancı durumuna düşersiniz. Hem de ahlaki muhakemenin 2 psikolojik perspektifini yıkmış olursunuz. (tarafsız ve tutarlı olma).

Ahlaki ve etik ikilemler arasında karar verirken, ahlaki ve ahlaki olmayan değerlere dayanarak karar vermeliyiz. Yansıtmalı düşünce ahlaki konuların, ahlaki ve ahlaki olmayan değerlerin dikkatle incelenmesine dayanır. Ne yazık ki , çok azımız yansıtmalı

düşünceyi çalışırız. Çoğunlukla bir konu hakkında kültürel, sosyolojik, biyolojik varsayımlarımız varsa dururuz.

Örneğin; X üniversitesi erkek ve kadınlara maddi dağıtımlarda cinsiyet eşitliği olduğunu savunur. Erkek ve bayan takımlarının sayısı eşittir, eşit sayıda antrenör vardır. Erkek takımları; futbol, kros, golf, tenis, atletizm, basketbol vb. Bayan takımları; voleybol, golf, tenis, kros, atletizm, basketbol, futbol dahil erkek takımlarının bütçesi bayanlardan 3 kat fazladır. Ama futbolu çıkarttığımız zaman bütçeler eşit olur. Futbol 1 numaralı gelir getiren spor olarak bütçenin %60'ını oluşturur. Bu gelir olmazsa gelir getirmeyen sporlar için program olmazdı. Bunun sonucunda X üniversitesi eşitlik olduğunu savunur.

1. Buna katılıyormusunuz?
2. Bu durumun konuları (issues) nelerdir?

Geleneksel etik eşitsizlik de, vurgulanan her zaman ele alınan ahlaki konulardır, bunlar davranış yönümüzü seçmemize yardımcı olur. Kritik, spesifik, yansıtımlı düşünme dikkatli yargı çalışması yada konuyla ilgili gözlem gerektirir. Kritik; bir konuyla ilgili tamlik, kesinlik anlamındadır. Konunun tüm yönlerini ele almayı, şimdiki ve gelecek etkilerini göz önünde bulundurmaya içerir. X üniversitesi ile ilgili durumu, cinsiyet eşitliğinin farklı yönlerini kritik ederek inceleyelim.

Durum1: eşitlik var

Durum 2: eşitlik yok

Durum 3: eşitlik yok, eşitsizlik kabul edilebilir.

Bu 3 durum'dan hangisi doğrudur. 3'ü de doğru olmamalı!

Durum 1 İncelemesi: Eşitlik var mı? Eğer eşitlik insanların iyiliği için eşit imkanlarsa, eşitlik yoktur. Futbol, bayan takımlarının iki katı para kullanıyorsa, eşitlik yoktur.

Durum 2 İncelemesi: Eşitlik yoktur. 1. durum'a bakılırsa cümle doğru. Eşitlik yoktur.

Durum 3 İncelemesi: Eşitsizlik kabul edilebilir. Futbol olmasa diğer programlar da olmazdı.

Bu senaryo doğru olabilir yada olmayabilir. Diğer taraftan, bu tartışma paranın eşit olmayan dağıtımından kaynaklanmaktadır. Ama erkekler olmasaydı futbol da olmazdı ve futbol olmasaydı para da olmazdı. Sonuç olarak, futbol nedeniyle erkekler özeldir! Bu tartışma erkeklerin kadınlardan daha nitelikli olduğunu mu gösterir?, daha

akıllı, daha özel, daha yetenekli, daha üretken? Eğer erkekler bu özelliklerden birinde daha üstün olduğunu kanıtlyorsa o zaman eşitsizlik için bir gerekçeniz olur. Durum 3'e farklı bir destek : "futbol olmasaydı diğer programlar da olmazdı" olabilir. Cevap: doğasında ayrımcılık olan bir program neden açılış ki? olurdu ve ardından " bir tip insana yani erkeğe yarar sağlayan programlar açılmalı mı?" sorusu sorulabilirdi.

Bu yargıda görünen; "futbol olmazsa maddi kaynak ve farklı programlar da olmaz" sonucudur. Bu tartışmalar sürerken paranın genel ihtiyaçlar dışında nelere dağıtıldığına bakıldığında. Örneğin; yönetim, aileler, çocukları vb insanlar, gezi, otel, yemek ve oyun biletleri gibi ekstralar alırlar. Bunlara ek olarak futbolculara, antrenörlere vb. insanlara eşofman, çanta, forma vb. ürünler verilir. (takım renklerinde ve logosuyla)

Bir örgütün, spor bölümünün 300 000 dolar ile birkaç milyon dolar arasında bir parayı 4 saatlik bir olay için harcamaları pek de yabancı bir durum değildir.

Eşitlikle ilgili bu tartışma spor programlarındaki bireylerin tüm hareketleriyle ilişkilidir. Program süresince gelirlerin dağılımında eşitlik var mı? Spor hangi cinsiyette olursa olsun programın kalitesi devamlı mı? Gelirlerin dağılımı günümüz sporunu değiştireceği kesindir. Değişim iyi yada kötü olabilir ama her durumda değişim olacaktır. Bildiğimiz tek şey eğer eşitlik olursa ya bel sıkma politikası uygulanacak yada yöneticiler problemleri çözmede daha yaratıcı olacaktır. Günümüzde, bir çok örgüt cinsiyet eşitliği ikilemelerinin yaratıcı gelir arttırma çözümlerini bulmuşlardır. Florida eyaleti, her oyun için profesör yada amatör fark etmeden vergi aldı. Vergi doğrudan kızların yada kadın sporuna aktarıldı. Sonrasında cinsiyet eşitliği problemleri azaldı (54).

2.5. SPOR YÖNETİMİNDE ETİK KODLAR

Davranış kodları (etik kodlar) bir organizasyonun yada mesleğin çalışma prensiplerini açıklar ve direkt bir şekilde taslağını çıkarır. Etik kodlar çalışanların davranışlarını yöneten bir rehberdir. Kodlar açık ve anlaşılır olmalıdır, gereğinden fazla uzun yada karışık olmamalı ve çalışanların başarmak için gerekli olacak hedefleri anlamaları konusunda cesaretlendirmelidir. Kodlar sadece kuralları ve cezaları

içermemelidir. Günümüz toplumunda kurum ve kuruluşlar etik davranış ve etik iklim oluşturma konusunda artan bir şekilde halk incelemelerine tabii tutulmaktadır. Multi milyon dolarlık bir endüstri olan sporda aynı inceleme altındadır. Sims' e göre (1992) , bir organizasyonun etik iklimi doğru davranışı anlamlandırmayı ve etik durumlarla nasıl başa çıkılabileceğini gösterir. Bu iklimi oluşturmanın bir yolu davranış kodları ve etik kodların bilinmesinden geçer. Davranış kodları bir firmanın , iş yerinin yada organizasyonun etik felsefesini ve inançlarını belirten tek görünür kaynaktır (56).

Davranış kodları ve etik kodlar bir 20. yüzyıl buluşu değildir. Hatta en eski sözel dini gelenekler ve yazılardan bunlara rastlayabiliriz, Torah ve Koran gibi. A.B.D' de modern kodların ilk gelişimi tıp, muhasebe ve kamu sektöründe gibi görünmesine rağmen etik kodları olan profesyonel alanlar bir tek bunlar değildir. Kodlar aynı zamanda sağlık ve bakım tesisleri, enerji firmaları, pazarlama şirketleri, sosyal çalışma ajansları, bilgisayar endüstrisi ve okul yönetimi gibi kurumlarda da görülmektedir. Profesyonel organizasyonlar üyeleri için etik kodlar oluşturmakla yalnız değildirlir. Bireysel şirketle ve iş yerleri hızlı bir şekilde kodlarını geliştirmektedirler. Fortune 1000 dergisinin endüstri ve hizmet sektöründe belirlemiş olduğu şirketlere “kolektif değerler anketi” gönderilmiştir. Buna göre 1991 – 1992’ de cevap veren şirketleri % 93’ ü etik kodlarını oluşturduklarını belirtmişlerdir (57). Spor dünyasında kodlar çok sayıda spor bakanlıkları ve spor organizasyonu tarafından benimsenmiştir. Avusturalya Spor Komisyonu, A.B.D Olimpiyat Komitesi, Kanada Spor Birliği, Izaak Walton ligi, NY Spor Antrenörleri Birliği, Uluslararası Sağlık, Raket ve Kulüp Birliği, A.B.D Kamp birliği etik kodları spor organizasyonlarından sadece birkaçıdır.

Davranış kodları sadece Amerikan Spor Enstitüsün de görülen bir kavram değildir. İngiltere de profesyonel spor enstitüsünde sporcular için davranış kodlarını oluşturulmuştur. İrlanda’ da Spor Bakanlığı Ulusal Spor Konseyinin etik kodları oluşturması konusunda girişim başlatmıştır. İskoçya Spor Konseyi ulusal spor içerisinde anlaşmaya varılan davranış kodlarını destelemeyi kabul etmiştir. Avusturalya Ragbi Futbol Ligi Ulusal Antrenörleri etik kodlarını oluşturmuştur. Kanada’ da Dağ Bisikleti Komitesi dağ bisikleti etiği kodlarını oluşturmuştur (45). Kurallar insanlara bir mesleğin ahlaki çizgilerini anlamalarını sağlasa da tek başlarına ahlaki muhakemeyi aktif bir

şekilde geliştiremezler. Bowie & Duska'ya (1990) göre davranış kodları etik muhakemeye aşağıdaki katkıları sağlar:

- Doğru ve yanlış hareketlere rehberlik sağlamak.
- Belirsiz durumlar için rehberlik sağlamak.
- Eşit baskılı durumlarda etik hareketleri motive etmek.
- Çalışanların otokratik gücünü kontrol etmek.
- Organizasyonun sosyal sorumluluklarını açıkça belirlemek.
- Organizasyon yada iş yerinin uzun dönemli ilgilerini karşılamak için gereken temel değerleri yenileyerek halkın güvenini sürdürmek (45) .

Organizasyonel etiğin davranış kodları “ sonuna kadar hepsini uygula” değildir. Hatta bazı davranış kodları ahlaki muhakemeyi caydırabilir. Eğer davranış kodları çok uzun, karmaşık yada anlaşılması güç ise ve çalışanlara ahlaki davranma konusunda göz dağı veriyor ise yada bu kodlara organizasyon bir bağlılık göstermiyorsa davranış kodları üretmeye engel konuma gelebilir. Spor etikçisi Russell G. Ulusal Kolej Spor Birliğinin (NCAA) kurallarının büyük bölümünün antrenörlerin ve yöneticilerin davranışlarının kurallara karşı olup olmadığını sorguladığını belirtir.

Avustralya Spor Birliği Etik Kod Örneği

- Spor yöneticisi her koşulda en yüksek etik standartları göz önünde bulundurmalı. Sadece yasal gerekliliklere uyararak değil ; dürüst, eşit ve sosyal sorumlulukları yerine getirerek etik davranışlar sergilemelidir.
- Spor yöneticileri anlaşma yaptıkları tüm çalışanları, sponsorları ve iş yaptığı ajanslarla olan görüşmeleri dürüst ve açık bir şekilde anlatabilmeli.
- Spor yöneticisi performans arttıran maddelerin kullanımını tamamen yasaklamalı. Dopinge izin vermemeli; sadece doktor tarafından onaylanmış maddelerin kullanımına izin verilmelidir.
- Spor yöneticisi çalışma yerinde eşitliği sağlayan uygulamalarda bulunmalı, kurallar koymalıdır

- İşi en iyi şekilde yapacak olan kişiyi işe almalı. Cinsiyet, medeni durum, yaş, ırk, etnik köken, din, engel, eşcinsellik göz önünde bulundurularak ayrımcılık yapılmamalıdır.
- Spor yöneticisi sözünün arkasında, dürüst ve işine karşı sorumluluk sahibi olmalı.
- Spor yöneticisi sorumlu oldukları kulüp, spor merkezi vb. yerlerin imajını zedeleyecek davranışlardan kaçınmalıdır.
- Spor yöneticisi her zaman çalışanlarının ve yöneticisi olduğu tüm kişilerin ilgi ve isteklerini toplum kuralları ve yasaları doğrultusunda yerine getirmeye çalışmalı. Göz ardı etmemelidir.
- Spor yöneticisi adil davranmalı, objektif olmalarını engelleyecek olan önyargı, taraflı, yanlı davranışlardan kaçınmalıdır.
- Spor yöneticisi dürüstlük ve tarafsızlık ilkeleri doğrultusunda ortaya çıkabilecek tüm görüşlere sonucu nasıl olursa olsun açık olmalıdır.
- Spor yöneticisi çalışmalarını doğrultusunda elde edilen bilgilerin gizliliğine saygı duymalı. Bu gizli bilgileri belli bir açıklama yetkisine sahip olmadan ya da yasal bir açıklama görevi olmadığı sürece açıklamamalıdır.
- Spor yöneticisi özel ve belirli konuları en uygun şekilde çözümlenmeye çalışmalıdır. Hem kendisinin hem de görevlendireceği kişilerin teknik, yasal ve uygulamalı olan güncel gelişmeleri takip etmesi gerekir. Bu konuları çözümlenmeye çalışırken spor yöneticisi konularda uzman olan kişilerden tavsiye almalı ve asiste edilmelidir.
- Spor yöneticisi etik kodlara ve üzerlerinde zaman zaman yapılabilecek düzenlemelere uymalıdır (42).

3.YÖNTEM

Bu bölümde sırayla, kullanılan çalışma yöntemi, çalışma grubu, veri toplamada kullanılan araçlar, araçların geçerlik ve güvenilirlikleri, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili istatistiksel tekniklere ilişkin gerekli açıklamalar yapılmıştır.

3.1. Çalışma Yöntemi

Bu çalışmada spor yöneticilerinin etik kod ölçeğinin geliştirilebilmesi amacıyla “Likert” tipi ölçek geliştirme yönteminden yararlanılmıştır. Likert’in ölçek geliştirme işlemleri, tutum maddelerinin değil, cevapların ölçeklenmesi amacını güden “cevaplayıcı merkezli” bir yaklaşımdır. Likert’in ölçek geliştirme yönteminde, uyarıcılara gösterilen tepkilerdeki bütün sistematik değişmeler, cevaplayıcıların tutumları arasındaki farklılıklara atfedilmektedir ve uyarıcılardan her biri bir diğerinin tekrarı gibi düşünülür (47).

Likert’in geliştirdiği, dereceleme toplamlarıyla ölçekleme yaklaşımında, ölçülmek istenen tutumla ilgili olumlu ve olumsuz ifadelerden oluşan düz ve ters maddelerin oluşturduğu ölçek çok sayıda kişiye uygulanır. Yanıtlar “tamamen katılıyorum” dan “kesinlikle katılmıyorum” a kadar değişen beşli bir skala üzerinde verilir. Böylece cevaplayıcı, ölçekteki her ifadenin kapsadığı tutum ögesine katılma/katılmama derecesini bildirmiş olur. Düz maddeler için “tamamen katılıyorum” 5 puan, “kesinlikle katılmıyorum” 1 puan alırken ters maddelerde tam tersi puanlama yapılır (47).

Ölçeği oluşturan ve doğrusal olarak bir araya getirilen maddelerin tek bir ortak faktör ile ilişkisi olması ve bu maddelerin toplamının, tek tek maddelerde kapsanan önemli bilginin tümünü içermesi beklenir. Çünkü , ölçek kapsamında bulunan maddelerin incelenen tutumu ölçtüğü sayıtlısı mevcuttur (47).

Likert tipi bir ölçek geliştirirken şu aşamalar izlenir ; (Tezbaşaran 1996, s.10)

1. Ölçülecek tutumun (özelliğın) tanımlanması
 - a. Tutum kapsamının belirlenmesi
 - b. Kapsama uygun gözlenebilir işaretçilerin belirlenmesi: Denemelik tutum ifadeleri
2. Deneme ölçeğinin düzenlenmesi ve deneme uygulaması

- a. Ölçek materyalinin hazırlanması
 - b. Yönergelerin hazırlanması ve cevaplama düzeni
 - c. Maddelerin ölçek içindeki düzeni
 - d. Ön inceleme
 - e. Deneme uygulaması
3. Deneme ölçeğinden elde edilen verilerin analizi
 - a. Maddelere verilen cevapların puanlanması
 - b. Bireylerin ölçekten aldığı ham puanların hesaplanması
 - c. Ham puan dağılımının özellikleri
 - d. Madde analizi

Bu çalışmada, yukarıda sıralanan tüm aşamalar gerçekleştirilerek bir ölçek geliştirmiş ve geliştirilen bu ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları önemli ölçüde gerçekleştirilmiştir.

3.2 Ölçeğin Geliştirilmesi

Ölçek maddelerini hazırlama aşamasında, spor yöneticilerinin karşılaşılabilecekleri tüm etik durumlar literatür içerisinde detaylı bir şekilde taranmış ve bu durumlar ana başlıklar altında toplanmıştır. Oluşturulan 17 ana başlıktan yola çıkarak 90 maddeden oluşan bir deneme formu oluşturulmuştur (EK-1). Bir sonraki aşamada, ölçeği oluşturan etik durumlar ile ilgili maddeler Fox'un (1969) öne sürdüğü faktörler göz önüne alınarak hazırlanmıştır. Fox'a göre; (1) Ölçeği oluşturan maddelerin uzunluğu ve sayısı, deneklerin en kısa zamanda bu ölçeği tamamlamasına elverişli olmalı; (2) Ölçekteki maddeler öyle formatlanmalı ki, deneklerin minimum derecede yazı yazmalarına imkan tanımalı; (3) Ölçek öncesinde hazırlanan yönerge bölümü çok itinalı hazırlanmalı ki, bu bölüm deneklere çalışmanın amacını ve verilerin ne şekilde kullanılacağını açıklamalıdır; (4) Son olarak, deneklere çalışmanın sonuçlarını eğer isterlerse öğrenebilmeleri seçeneğinin sunulması bilgi alışverişinin tek yönden ziyade çift yönlü olmasına dikkat edilmelidir. (50) Hep aynı yönde yanıtlanma eğilimini ortadan kaldırmak amacıyla ters ve düz madde sayısının birbirine yakın olmasına dikkat edilmiştir (58).

Oluşturulan 17 ana başlık ve içerikleri;

1. Düşünce Özgürlüğü Alt Ölçeği:Yöneticilerin çalışanlarına ve sporcularına düşüncelerini özgürce ifade edebilecekleri ortam yaratmalarına ilişkin maddeler.
2. Rüşvet ve Hile Alt Ölçeği: Yöneticilerin buldukları organizasyon içinde rüşvet veya şike gibi istenmeyen olaylara gösterdikleri davranışlar ile ilgili maddeler.
3. Adam Kayırma Alt Ölçeği: Organizasyonun yönetiminde ihtiyaç duyulan personel seçiminde yapılan davranışa ilişkin maddeler.
4. Ayrımcılık Alt Ölçeği: Yöneticinin organizasyon içinde çalışan kişiler arasında farklı ve yanlı davranışlarıyla ilgili maddeler.
5. Eşit Haklar Alt Ölçeği: Yöneticilerin çalışanlarına ve sporcularına eşit haklar sağlayabileceği ortam yaratmalarına ilişkin maddeler.
6. Karar Verme Alt Ölçeği: Yöneticilerin karar verme sürecinde organizasyonda çalışan kişiler ve sporculara karşı gösterdikleri davranışlar ile ilgili maddeler.
7. Fiziksel/Sözlü Saldırılar: Yöneticinin organizasyona bağlı sporcu, personel, taraftar vb. kişilerin fiziksel veya sözel saldırıları karşısında gösterdikleri davranışları ile ilgili maddeler.
8. Cinsel Taciz: Yöneticilerin buldukları organizasyon içinde cinsel taciz gibi istenmeyen olaylara gösterdikleri davranışlar ile ilgili maddeler.
9. Sportmenlik: Yöneticilerin organizasyon içinde çalışanlarına ve sporcularına sportmenlik ruhunu yaratmalarına ilişkin maddeler.
10. Para ve Spor: Yöneticilerin kar amaçlı maddi kazanç düşüncesi içinde spora bakıp bakmadıklarını içeren maddeler içerir.
11. Topluma Örnek Olmak: Organizasyonun her koşulda topluma örnek olması gerektiği düşüncesine yöneticilerin bakış açılarını bulacak maddeleri içerir.
12. Doping: Yöneticilerin buldukları organizasyon içinde doping gibi istenmeyen olaylara gösterdikleri davranışlar ile ilgili maddeler.
13. İrk ve Din Ayrımcılığı: Yöneticilerin organizasyonda çalışanlara ırk ve din ayrımcılığı uygulayıp uygulamadığı ile ilgili maddeler.
14. Cinsiyet Ayrımcılığı: Yöneticilerin organizasyonda çalışanlara cinsiyet ayrımcılığı uygulayıp uygulamadığı ile ilgili maddeler.

15. Bilim ve Teknoloji: Yöneticinin bilim ve teknolojiyi ne kadar takip ettiği ve kullanılmasına ne kadar izin verdiği ile ilgili maddeler.

16. Sporcu Sakatlanmaları: Yöneticilerin sakat olan sporcularına karşı etik bir davranış gösterip göstermediklerine ilişkin maddeler.

17. Medya:Organizasyonun medya ile ilişkilerindeki davranışları ile ilgili maddeler.

Oluşturulan bu deneme formu likert tip 5’li derecelmeli olarak yanıt alınan bir ölçektir ve yanıtlar tamamen katılıyorum (5 puan)’dan kesinlikle katılmıyorum (1 puan)’a kadar 5’li bir skala üzerinde verilmektedir. Ters maddelerde puanlama tersine döndürülmekte ve “tamamen katılıyorum” seçeneği 1 puan, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneği 5 puan almaktadır. (EK-2)

3.2.1.Uzman Görüşü

Ölçeğin madde oluşturulması bölümü tamamlandıktan sonra, ikinci bölüm olan içerik ve görünüş geçerliği sağlanma çalışmaları yapılmıştır. Spor Yöneticilerinin Etik Kod Ölçeğinin (SYEK) içerik ve görünüş geçerliği sağlamak amacıyla konunun uzmanlarından oluşan bir gurup oluşturulmuştur. Bu gurupta yönetim ve etik alanından 1, spor etiği alanından 1, spor yönetimi alanından 1, ölçek geliştirme alanından 1, Türk Dili alanından 1 uzmanla çalışılmış ve bunlara ek olarak uygulamalı olarak bir spor kulübünde yöneticilik yapan bir uzmandan yardım alınmıştır. Uzmanlardan oluşan bu guruba ölçeğin, (1) hangi derecede spor yöneticileri ve etik arasındaki ilişkiyi ölçtüğünü; (2) hedeflenen kitleye uygun olup olmadığını; (3) maddelerin yapısal doğruluğu; ve (4) anketin, çalışmanın amacına uygun olup olmadığı konusunda görüşleri sorulmuştur (51). Alınan uzman görüşleri doğrultusunda gereken düzeltmeler yapılmış Spor Yöneticilerinin Etik Kod ölçeğinin içerik geçerliği ve görünüş geçerliği sağlanarak pilot çalışma için hazır hale getirilmiştir (EK 2).

3.2.2.Pilot Çalışma

Oluşturulan maddeler spor yöneticiliği 3. sınıf öğrencilerinden oluşan 30 kişilik bir guruba uygulanmıştır. Anket uygulanmadan önce öğrencilere anlamadıkları soruları sormaları gerektiği belirtilmiştir. Böylece anketin anlamlılık düzeyi de ölçülmüştür. Sunulan anket formu ile ilgili görüşleri anket uygulama sonrası dikkate alınmış bu bilgiler değerlendirilerek gerekli değişiklikler yapılmıştır (EK 3). Yapılan pilot

çalışmada anketin uygulama süresinin 15-17 dakika sürdüğü belirlenmiştir. Pilot çalışmada yer alan çalışma gurubu daha sonra yapılan gerçek çalışma bölümünde yer almamıştır.

3.3 VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın verileri 3 aşamada toplanmıştır. Birinci aşamada pilot çalışma için spor yönetimi bölümü 3. sınıf öğrencilerine 2006 Mayıs ayı içerisinde ders saatinde , ikinci aşamada ölçeğin anlamlılık düzeyi için gerekli değişiklikler yapılarak Marmara Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Balıkesir Üniversitesi ve Ege Üniversitesi Spor Yöneticiliği bölümü son sınıf öğrencileri ile asıl yönetici olarak belirlenen 2005 İzmir UNİVERSİADE de yönetici olarak çalışmış branş başkanları ve başkan yardımcılara 12-16 Haziran 2006 tarihinde uygulanarak veriler toplanmıştır. Uygulama öğrencilerin ders saatinde yapılmış, ölçek dağıtılarak gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra birbirlerinden mümkün olduğunca etkilenmemeleri sağlanmış ve ders sonunda toplanmıştır. Universiade branş başkan ve yardımcılara yapılan uygulamada; yöneticiler tek tek aranmış randevu alınmış ve bizzat yanlarına gidilerek anket uygulanmıştır.

3.4 VERİLERİN ANALİZİ

Toplanan verilere, araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki istatistikler uygulanmıştır. Araştırma ile ilgili uygulama tamamlandıktan sonra veri elde etmek üzere verilen ölçek formlarının tümü araştırmacı tarafından kontrol edilmiş, veriler kod yönergesine uygun olarak kodlandıktan sonra bilgisayara girilmiştir. Ölçeğin doldurulması sırasında boş bırakılan veya birden fazla seçeneğin işaretlendiği ifadeler değerlendirmeye alınmamıştır. Bilgisayar kodlama formlarına geçirilen veriler çeşitli kategorilere göre bilgisayarda işlenmiş ve istatistiksel işlemler tamamlanmıştır. Tüm istatistiksel işlemler bilgisayar aracılığı ile ve SPSS for Windows 12.00 istatistik paket programıyla yapılmıştır.

Ölçeğin temel bileşenlerini ortaya çıkarmak için faktör analizi yapılmış; burada faktörlerin faktör yüklerine bakılmıştır. Faktörlerin farklı özellikleri ölçüp ölçmediğini değerlendirmek, faktörler arası ilişkileri saptamak, maddelerin içine girdiği faktörü iyi

temsil edip etmediğini değerlendirmek ve madde-faktör ilişkisini saptamak amacıyla korelasyon tekniği kullanılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik çalışması aşamasında iç tutarlılığı değerlendirmek amacı ile Cronbach –Alpha değerlerine bakılmıştır. Bu ayrıntılar ile ilgili bilgiler bulgular kısmında verilmiştir. Literatür taraması sonucunda, spor yöneticilerinin etik kodlarının bulmaya yönelik her hangi bir ölçeğe rastlanmamıştır. Bu nedenle ölçeğin ölçüt geçerliği belirlenememiştir.

3.4.1.Madde Analizi

Test içindeki maddelerin belirli bir niteliği ölçüp ölçmediğini ayırt etmek için kullanılan madde analizi yönteminde, test içindeki her maddenin, toplam puan ile olan korelasyonu hesaplanmaktadır. Bir maddenin, toplam puan ile olan korelasyonu düşük ise, o maddenin testteki diğer maddelerden farklı bir niteliği ölçtüğü ve bu durumun testin güvenilirliğini düşürücü bir etki yaptığı belirtilmektedir (48).

Madde analizi için değişik yöntemler olmakla birlikte, Likert tarafından önerilen iki yöntemin bulunduğu ve bunlardan birincisinin, tüm örneklem için Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Yöntemi ile yapılan analiz olduğu belirtilmektedir. Bu analiz sonucunda, madde ölçek korelasyonları düşük olan maddelerin ölçekten çıkarılması esas alınmaktadır (47). Pearson korelasyon analizinin uygulanabilmesi belirli ön kabullere veya koşullara bağlıdır. a. Verilerin eşit aralıklı veya oranlı ölçek olması b. Doğrusallık c. İki maddenin de normallik koşulunu sağlamış olması d. Türdeşsellik (homoscedasticity), madde varyanslarının eşit olması e. Gözlemlerin bağımsız olması f. Temsil edici örneklem (43).

İkinci yöntemin ise, örneklemin yanıtlar açısından üst ve alt guruplarını saptayıp, düşük puanlı alt gurubun %27'si ile yüksek puanlı üst grubun %27'sini alarak, t testi ile karşılaştırmak olduğu; dağılımın iki uçundan alınan gruplar ne derece birbirine zıt ise maddelerin ayırt ediciliğinin de o derecede yüksek olduğu belirtilmektedir (48).

Bu iki yöntemden, özellikle korelasyon yönteminin önemli avantajları olduğu ve sadece alt üst gruptan alınan veriler yerine, bütün gruptaki verileri dikkate aldığı öne sürülmektedir (47).

Bu çalışmada, korelasyon yöntemine dayanan madde analizi yöntemi benimsenmiş ve 192 kişiden oluşan çalışma grubuna uygulanan deneme formundan elde edilen verilere, madde analizi yöntemi uygulanmıştır.

3.4.2 Faktör Analizi

Faktör analizi, değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkileri inceleyerek, değişkenlerin daha anlamlı ve özet bir şekilde sunulmasını sağlar. Değişken grupları arasındaki ilişkilerin altında yatan birlikteliğin ortak örüntülerinin hangi faktörler içinde tanımlanacağı ilişkileri basit anlamda ortaya koyar. Bununla birlikte analiz boyut indirgeme ve bağımlılık yapısını yok etme yöntemi olarak da tanımlanır (52).

Testteki maddelerin aynı ya da çok yakın nitelikleri ölçüp ölçmediğini saptamada kullanılan bir yöntemdir (48). Testlerin, bir niteliğin belirli bir boyutunu ölçtükleri zaman daha güvenilir olduğu yani belirli bir faktörün toplam varyans içinde diğer faktörlerden daha çok yoğunluk kazanması gerektiği belirtilmektedir (53).

Faktör analizinde ilk aşama gözlenen değişken değerleri arasında korelasyonların hesaplanarak orijinal değişkenlerin bir korelasyon matrisi haline getirilmesidir. Korelasyon matrisinden faktörlerin türetilerek ,döndürülmemiş faktör matrisinin elde edilmesi analizin ikinci aşamasını oluşturur. Bu aşamada, herhangi bir veri grubuna faktör analizin uygulanması için faktör türetme tekniklerinden birinin ele alınması gerekir. Çeşitli faktör türetme teknikleri vardır, fakat en yaygın kullanılanı Temel Bileşenler Analiz tekniğidir. Analizin üçüncü aşaması, döndürme yöntemlerinden birinin kullanılarak döndürülmüş faktör matrisinin elde edilmesidir. Dik ve eğik olmak üzere iki farklı döndürme yöntemi , bunlar içinde çeşitli teknikler mevcuttur. Sosyal bilim uygulamalarından en yaygın kullanılanlar dik döndürme yöntemleri arasında yer alan Quartimax ve Varimax teknikleridir. Döndürülmüş faktör matrisinin yorumlanması ise analizin son aşamasını oluşturur (53).

Literatürde en çok kullanılan faktör analizi yönteminin temel bileşenler (Principal components) olduğu, temel bileşenler analizinden sonra kavramsal anlamlılığın sağlanamadığı durumlarda ise, döndürme (rotation) yöntemlerine başvurulduğu ve en yaygın kullanılan döndürme yönteminin ise varimax rotasyonu olduğu öne sürülmektedir (48).

3.4.3 Güvenirlik

Güvenirlik, aynı şeyin bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılık ve aynı süreçlerin izlenmesi ile aynı sonuçların alınması olarak; test güvenirliliği ise, aynı araçla, değişik zamanlarda yapılan uygulamalar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanmaktadır (47). Test güvenirliliğinin, “test puanının değişimindeki (varyansındaki) hata oranını belirlediğini” öne süren Öner (47), güvenilirlik katsayısı olarak kabul edilen r değerlerinin, test puanlarında yansıyan bireysel farklılıkların ne oranda gerçek farklara, ne oranda şans ya da hata faktörüne bağlı olduğunu gösterdiğini belirtmektedir.

Karasar (1994), yapılan bir ölçüme 3 tür güvenilirlik aranabileceğini ve bu 3 tür güvenirliliği saptamak için kullanılan yöntemlerin aşağıdakiler olduğunu belirtmektedir.

1. Zamana göre değişmezlik: Test- tekrar test tekniği
2. Bağımsız gözlemciler arası uyum: Korelasyon- Kendall's Coefficient of Concordance tekniği ve varyans çözümlenmeleri
3. İç tutarlılık:
 - a. Madde istatistikleri- Kuder Richardson formülleri, Cronbach Alfa yöntemi
 - b. Bölünmüş test çözümlenmeleri (İki yarım güvenirliliği)
 - c. Eş (paralel) formlu araçlar

3.4.4 Geçerlik

Geçerlik, Karasar (1994) tarafından , “Ölçülmek istenen şeyin ölçülebilmiş olma derecesi ve başka şeylerle karşılaştırılmadan ölçülebilmesi” olarak tanımlanmaktadır. Bir testin geçerli olmasının, o testle ölçülmek istenilen davranışın ne derece isabetli ve doğru ölçüldüğü olduğu belirtilmektedir. Geçerlilik katsayısı ise, test ile ölçülmek istenilen davranışın ne denli isabetli ölçüldüğünün göstergesi olarak tanımlanmaktadır. (Öner 1994)

En çok kullanılan geçerlik türleri (Karasar 1994, Öner 1994)

1. İçerik-kapsam geçerliği: Uzman görüşüne başvurulması
2. Ölçüt bağımlı geçerlik:
 - a. Eş zaman geçerlik
 - b. Yordam-ön kestirim geçerlik

3. Yapı geçerliği:

- a. İç tutarlılık
- b. Faktör analizi
- c. Birleşen ve ayırt eden geçerlik: Testin kendine benzer değişkenler ile yüksek, kendinden farklı değişkenler ile 0 ya da anlamsız ilişkisi göstermesinin beklenmesi
- d. Geçerliliği önceden bilinen bir ölçü aracı ile ya da bilinen gruplar ile karşılaştırma

3.4.5. Alt Ölçeklere Ait Kodlanan Maddelerin Kapsadığı Cümleler

Ölçek geliştirme ile ilgili literatür incelendikten sonra alt ölçekler oluşturulmuştur. Aşağıda alt ölçeklere ait maddeler ve kodları gösterilmektedir.

1. Düşünce Özgürlüğü Alt Ölçeği

DÖ1 :Organizasyondaki bireyler düşüncelerini açıkça ifade etme özgürlüğüne sahiptir.

DÖ2 :Olumlu ya da olumsuz tüm eleştirilere her zaman açık olunmalıdır.

DÖ3 :Organizasyondaki kişiler isteklerini, diledikleri anda ve şekilde ifade etmelidir.

DÖ4 :Organizasyondaki kişilerin her istediklerini, diledikleri anda ve şekilde ifade etmeleri, idare ve işleyişi olumsuz etkiler.

2. Rüşvet / Hile Alt Ölçeği

RH1: Organizasyonun başarısı için her şey yapılmalı ve her yol denenmelidir.

RH2: Başarı için ufak tefek şeyler değiştirilebilmeli ya da bir miktar parayla düzeltilmelidir.

RH3: Başarı için her olanak sağlanmalı, bu olanaklar sağlanırken ceza almamaya ve kurallara uygun davranışlar sergilenmeye çalışılmalıdır.

RH4: Takım çalışması, cesaret, kazanma isteği, dürüstlük, tarafsızlık ve adil olmak başarının anahtarlarıdır

RH5: Organizasyona bağlı sporcular organizasyonları ile ilgili bahis oynamamalıdır

3. Adam Kayırma Alt Ölçeği

AK1 :Personel alımlarında, kişinin iş için uygunluğu önemlidir.

AK2 :Aile dışından olan veya yabancı kişiler iş uygunluğuna sahip olsalar da yönetim kademesinde görev almamalıdır.

AK3 :Yönetimde görev alacak personeli seçerken kişiyi tanımak ve ona güvenmek dikkat edilecek hususların başında gelmelidir.

AK4 :Personelin işe uygunluğu önemli değildir çünkü ne yapması gerektiğini zamanla öğrenir.

4. Ayrımcılık Alt Ölçeği

A1 :Organizasyon içinde tanınan ve sevilen insanlara daha fazla ilgi gösterilmelidir.

A2 :Organizasyon içinde tanınan ve sevilen insanların çıkarları korunmalıdır.

A3 :Organizasyonda ilk kez görev alacak insanlara önyargılı davranılmamalıdır.

A4 :Organizasyonda, yeni tanınan insanlara asla güvenilmemelidir.

A5 :Tanınan ve tanınmakta olan insanlar arasında ayırım yapılmamalıdır.

5. Eşit Haklar

EH1: Tüm çalışanlar eşit haklara sahip olmalıdır.

EH2: Kurumda kimse bir başkasından üstün olmamalıdır.

6. Karar Verme Alt Ölçeği

KV1: Organizasyonun spor kulübü mevcut ise, oyuncu seçimi gizli kalmalıdır

KV2 :Oyuncu seçimi yönetim kademesinde tartışılır ve son kararı yönetici vermelidir.

KV3 :Oyuncu seçiminde tüm uzman kişilerin görüşleri alınarak ortak bir karar verilmelidir

KV4 :Karar verme aşamasında her şey açık ve net olmalıdır.

KV5 :Yönetim kademesinde alınan tüm kararlar ve konuşmalar gizli kalmalıdır

KV6 :Karar verme aşamasında sonuç alınana kadar açıklama yapılmamalıdır.

KV7 :Organizasyondaki tüm kararları yönetici tek başına vermelidir

KV8 :Karar verme sürecinde çalışanlar fikir beyan etmemeli, alınan kararlara yorum getirmemelidirler.

7.Fiziksel/Sözlü Saldırıları Alt Ölçeği

FSS1 :Hakem hatası nedeniyle mağlubiyet yaşanıyor ise bir yönetici bile sözlü yâda fiziksel olarak saygısızlık yapabilir.

FSS2 :Hakem hataları ancak tepki verildiği takdirde düzeltilebilir.

FSS3 :Hakemin kararı ne olursa olsun, karara tepki verme hakkı olmamalıdır.

FSS4 :Fiziksel ya da sözlü saldırılar bir yöneticiye hiçbir koşulda yakışmaz.

FSS5: Organizasyondaki bireylerin agresif davranışları normal karşılanmamalıdır.

FSS6 :Durum ve şartlara bağlı ortaya çıkan kaba davranışlar normaldir.

FSS7 :Asabi bir yapıya sahip olan kişilerin alttan alınması gerekir.

FSS8 :Taraftar ve seyircilerin sözlü veya fiziksel tacizde bulunması normal değildir.

FSS9 :Taraftar ve seyircilerin tacizlerini engellemek için gereken neyse yapılmalıdır.

FSS10 :Taraftar ve seyirciler, hakeme veya yetkililere tepkilerini olumsuz tezahürat ile göstermelidir.

FSS11 :Taraftar ve seyirciler sözlü veya fiziksel olarak tepkilerini göstermelidir.

FSS12:Rakip bir organizasyondan fiziki veya sözlü taciz geliyor ise aynı şekilde cevap verilmelidir.

8. Cinsel Taciz

CT1: Cinsel taciz ile ilgili bir şikâyet de ilgili kişinin işine son verilmelidir.

CT2 :Cinsel taciz ile ilgili bir şikâyet de, konu üstü kapalı bir şekilde gözlemlenerek araştırılmalıdır.

CT3 : Cinsel taciz konusunda, durum analizi yaptıktan sonra adil bir karar verilmelidir.

CT4 : Cinsel taciz ile ilgili bir şikâyet de ilgili kişiler tarafsız bir şekilde sorguya çekilmelidir.

9. Fair-Play ve Sportmenlik

FPS1: Fair play ruhu içinde sportmence davranışların sergilenmesi gerekmektedir.

FPS2: Fair play ruhunu taşımayan kişiler, sporun doğasına aykırıdır.

FPS3:Sportmenlik dışı davranışlar organizasyonun başarısını olumsuz etkilemektedir.

FPS4:Başarı için, sportmenlik dışı bir davranış göz ardı edilebilir.

FPS5:Gerilimi yüksek anlarda, yöneticiler, fair-play ruhunu unutabilirler.

FPS6:Organizasyona zarar veren durumlarda sportmenlik dışı davranışlar sergilenmelidir.

FPS7: Organizasyonun başarısı için her yol denenmeli ve uygulanmalıdır.

10.Para için Spor

PS1:Sporcuyu teşvik edecek ve daha büyük başarılar/rekorlar yakalamasını sağlayacak tek güç paradır.

PS2:Rekor kırma/başarı dürtüsü sadece maddi ödülün büyümesinden kaynaklanmaktadır.

PS3:Para ödülü için rekor kırma, hem sporcuya hem de organizasyona maddi katkı sağlar.

PS4:Sporcu para için değil, performansını arttırmak için şampiyona kazanmalıdır.

PS5:Para için yapılan spor, sporun asıl amacını örseler.

11.Topluma Örnek Olmak

TÖ1:Organizasyon içindeki bireyler; güvenilir, saygılı, objektif ve çalışkan olmalıdır.

TÖ2:Organizasyon içindeki bireylerin olumlu davranışları ödüllendirilmeli olumsuz davranışları ise cezalandırılmalıdır

TÖ3:Organizasyon içindeki bireyler davranışlarıyla topluma örnek olmalıdır.

TÖ4:Bireyler olumlu davranış sergilemeleri konusunda zorlanmalıdır.

TÖ5:Her yönetici her zaman topluma örnek olamaz; bu o anki durum ve şartlara göre değişebilir.

TÖ6:Organizasyon her koşulda davranış modeli ile örnek olmak zorunda değildir.

12.Doping

D1:Performans arttırmak için zararlı olmayan doping maddeleri kullanılabilir.

D2:Performans arttırmak için doping kullanımına izin verilmemelidir.

D3:Performansı arttırmak için yüksek şiddette antrenman programları ve ağır yöntemler kullanılmalıdır.

D4:Başarı fiziksel kapasitenin sınırlarını zorlayarak elde edilir, bunun için her yol denenmeli ve her koşul sağlanmalıdır.

D5:Doping kullanımı ancak vücuda zarar vermeye başladığı zaman bırakılmalıdır.

D6:Yüksek performanslı sporcu yetiştirmek için genetik doping kullanılmamalıdır.

D7:Başarı için mutlaka genetik doping kullanılmalıdır.

13. Irk ve Din Ayrımcılığı

ID1:Organizasyon içinde her ırk, din ve mezhepten insan çalışabilmelidir.

ID2:Her ırktan insan eşit haklara sahiptir.

ID3:Organizasyon içinde her ırk, din ve mezhepten insan çalışabilir ancak bu durum çalışanlar arasında soruna yaratıyorsa eşit şartlarda muhakeme ile gereken yapılmalıdır.

ID4:Organizasyonlarda farklı din ve ırklardan insanların bir arada çalışması uyum açısından uygun değildir.

14. Cinsiyet Ayrımcılığı

CA1:Cinsiyet ayrımcılığına kesinlikle izin verilmemelidir

CA2:Kadın yâda erkek tüm çalışanlar eşit haklara ve koşullara sahip olmalıdır.

CA3:Organizasyon içindeki hemcinsler korunup, hataları görmezden gelinmelidir.

CA4:Organizasyonda hemcinslere ayrıcalık tanınmalıdır.

15. Bilim ve Teknoloji

BT1:Gelişim için bilim ve teknolojiden olabildiğince faydalanılmalıdır.

BT2:Sadece bilim ve teknolojiyi uygulayarak başarı elde edilemez.

BT3:Bilim ve teknolojinin yararlarının yanında zararları da vardır, zararlarını önceden görerek makul seviyelerde kullanılmasını sağlanmalıdır.

16. Sporcu Sakatlanmaları

SS1: Sakat bir sporcunun tedavisi doktorların direktifleri doğrultusunda sağlanmalıdır.

SS2: Bir sporcu sakat ise en kısa zamanda iyileştirilir ve müsabakada görevini yerine getirmelidir.

SS3: Sakat bir sporcu doktor izni olmadan oynatılamaz.

17. Medya

M1:Sporcular medyada organizasyon ile ilgili küçük düşürücü sözler söylememelidir.

M2:Organizasyon içindeki kişiler özel hayatlarını basına yansıtılmamalıdır.

M3:Organizasyon ile ilgili demeçler izin alınarak verilmelidir.

4 .BULGULAR

4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu çalışmaya katılan deneklere ait tanımlayıcı istatistikler (Aritmetik ortalamalar ve standart sapmalar) aşağıdaki tablolarda verilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler öncelikle örneklem grubunun demografik bilgileri ve her bir ölçeğin alt ölçeklerinden ve maddelerinden alınan ortalama puanlar ve standart sapmalardan oluşmaktadır.

4.1.1 Örneklem Grubu Demografik Bilgileri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Bu bölümde araştırmaya katılan grubun cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim, gelir durumu ve meslek bilgileri ile ilgili yüzde ve frekans dağılımları tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Cinsiyete Göre Dağılımları

	n	%	Kümülatif %
Kadın	69	35,9	35,9
Erkek	123	64,1	100,0
Toplam	192	100,0	

Tablo 2’de çalışmaya katılan deneklerin cinsiyet ortalamaları verilmektedir. Buna göre çalışmaya katılan deneklerin 69’u kadın (% 35.9) ve 123’ü (%64.1) erkektir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Yaşa Göre Dağılımları

	n	%	Kümülatif %
17-22	47	24,5	24,5
23-26	123	88,5	64,1
29-34	7	92,2	3,6
41-46	3	93,8	1,6
47-+	12	100,0	6,3
Toplam	192		100,0

Tablo 3’de çalışmaya katılanların yaş ortalamaları verilmektedir. Buna göre çalışmaya katılanların %24.5’i 17-22 yaş, %64.1’i 23-26 yaş arası, %3.6’sı 29-34 yaş arası, %1.6’sı 41-46 yaş arası, %6.3’ü 47 yaş ve üzeridir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

	n	%	Kümülatif %
Evli	24	12,5	12,5
Bekar	165	85,9	98,4
Diğer	3	1,6	100,0
Toplam	192	100,0	

Tablo 4 çalışmaya katılanların medeni durumlarını göstermektedir. Buna göre çalışmaya katılanların %12.5'i evli %85.9'u ise bekadır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

	n	%	Kümülatif %
Üniversite	177	92,2	92,2
Yüksek Lisans	2	1,0	93,2
Doktora	13	6,8	100,0
Toplam	192	100,0	

Tablo 5'te çalışmaya katılanların eğitim durumlarını göstermektedir. Buna göre çalışmaya katılanların %92.2'si üniversite mezunu, %1.0'i yüksek lisans mezunu, %6.8'i doktora mezunudur.

Tablo 6. Araştırmaya Katılanların Gelir Durumlarına Göre Dağılımları

	n	%	Kümülatif %
0-500	119	62,0	62,0
500-1000	46	24,0	85,9
1000-1500	14	7,3	93,2
1500-2000	13	6,8	100,0
Toplam	192	100,0	

Tablo 6 çalışmaya katılanların gelir durumlarını göstermektedir. Buna göre çalışmaya katılanların %62'si 0-500, %24.0'ü 500-1000, %7.3'ü 1000-1500, %6.8'i ise 1500-2000 YTL arasında geliri bulunmaktadır.

Tablo 7. Araştırmaya Katılanların Mesleki Dağılımları

	n	%	Kümülatif %
Öğrenci	144	75,0	75,0
Öğretim üyesi	15	7,8	82,8
spor yöneticisi	11	5,7	88,5
Sporcu	5	2,6	91,1
Diğer	8	4,2	95,3
Antrenör	9	4,7	100,0
Toplam	192	100,0	

Tablo 7 çalışmaya katılanların mesleki bilgilerini göstermektedir. Buna göre katılan 192 kişiden 144'ü öğrenci, 15'i öğretim üyesi, 11'i spor yöneticisi, 5'i sporcu, 9'u antrenör ve 8 katılımcı ise diğer bir meslek ile uğraşmaktadır.

Tablo 8. Araştırmaya Katılanların Aktif Olarak Spor Yapma Yılı

	n	%	Kümülatif %
1-3	35	18,2	18,2
4-7	65	33,9	52,1
8-11	60	31,3	83,3
12-15	21	10,9	94,3
15+	11	5,7	100,0
Toplam	192	100,0	

Tablo 8'te çalışmaya katılanların spor yapma yılları yüzdeleri verilmiştir. Buna göre çalışmaya katılanların %18,2'si 1-3 yıl arası, %33,9'u 4-7 yıl arası, %31,3'ü 8-11 yıl arası, %10,9'u 12-15 yıl arası ve %5,7'si ise 15 yıl ve üzeri süredir spor yapmaktadırlar.

Tablo 9. Araştırmaya Katılanların Yabancı Dil Bilgisi

	n	%	Kümülatif %
Evet	128	66,7	66,7
Hayır	64	33,3	100,0
Toplam	192	100,0	

Tablo 9 çalışmaya katılanların yabancı dil bilip bilmediklerini göstermektedir. Buna göre çalışmaya katılanların %66,7'si bilmekte %33,3'ü ise bilmemektedir.

Araştırmaya katılan gurubun büyük çoğunluğu 23-26 yaş arası erkeklerden oluşmuştur. Bu gurubun büyük bölümünün bekar ve üniversite öğrencisi olduğu, gelir düzeyinin de düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu çoğunluğun 4-11 yıl arası aktif spor yaşantıları olduğu ve yabancı bir dil bildikleri bulunmuştur.

4.1.2. Her bir Ölçek için Alt Ölçek ve Maddelere ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçeğin genel durumuna ilişkin betimleyici bilgiler her bir ölçeğe ait alt ölçekler için ve bu ölçekleri oluşturan maddeler için gösterilmiştir. Kısacası, çalışmaya katılan n=192 kişinin alt ölçekler ve bu alt ölçekleri oluşturan maddelerin aritmetik ortalamaları

ve buna ilişkin standart sapmaları verilmiştir. Alt ölçeklere ait kodlanan maddelerin kapsadığı cümleler “Yöntem” bölümünde açık şekilde verilmiştir.

Tablo 10. Düşünce Özgürlüğü Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
dö1	192	4,44	,854
dö2	192	4,59	,599
dö3	192	3,47	1,342
dö4	192	2,76	1,357

Tablo 10 incelendiğinde, 4 maddeden oluşan düşünce özgürlüğü alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 2.76 ± 1.36 ile $4.59 \pm .60$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 11. Rüşvet ve Hile Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
rh1	192	2,63	1,370
rh2	192	2,73	1,252
rh4	192	4,22	,989
rh5	192	4,51	,793
rh6	192	4,48	,837

Tablo 11 incelendiğinde, 5 maddeden oluşan Rüşvet ve Hile alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 2.63 ± 1.37 ile $4.51 \pm .79$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 12. Adam Kayırma Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
ak1	192	4,68	,622
ak2	192	4,01	1,230
ak3	192	1,92	1,190
ak4	192	4,14	,974

Tablo 12 incelendiğinde, 4 maddeden oluşan Adam Kayırma alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 1.92 ± 1.19 ile $4.68 \pm .62$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 13. Ayrımcılık Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
a1	192	3,63	1,050
a2	192	4,13	,871
a3	192	4,05	1,179
a4	192	3,96	1,060
a5	192	3,99	1,133

Tablo 13’de Ayrımcılık alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 3.63 ± 1.05 ile $4.13 \pm .87$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 14. Eşit Haklar Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
eh1	192	4,17	1,104
eh2	192	3,40	1,444

Tablo 14’de Eşit Haklar alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 3.40 ± 1.44 ile 4.17 ± 1.10 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 15. Karar Verme Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
kv1	192	2,93	1,282
kv2	192	3,09	1,357
kv3	192	4,27	1,013
kv4	192	4,50	,793
kv5	192	2,46	1,298
kv6	192	2,21	1,157
kv7	192	4,17	,994
kv8	192	3,96	1,263

Tablo 15’de Karar Verme alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 2.21 ± 1.16 ile $4.50 \pm .79$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 16. Fiziksel ve Sözlü Saldırıları Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
fss1	192	4,31	,969
fss2	192	3,98	1,160
fss3	192	3,23	1,388
fss4	192	4,45	1,012
fss5	192	4,11	1,089
fss6	192	4,26	,973
fss7	192	3,92	1,155
fss8	192	3,91	1,194
fss9s	192	4,28	,955
Fss10	192	3,64	1,198
Fss11	192	3,46	1,166
Fss12	192	3,59	1,208

Tablo 16’de Fiziksel ve Sözlü Saldırıları alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 3.23 ± 1.39 ile 4.45 ± 1.01 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 17. Cinsel Taciz Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
ct1	192	2,56	1,485
ct2	192	2,45	1,485
ct3	192	4,47	,850
ct4	192	4,45	,798

Tablo 17’de Cinsel Taciz alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 2.45 ± 1.49 ile $4.47 \pm .85$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 18. Fair-Play ve Sportmenlik Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
fps1	192	4,56	,816
fps2	192	3,94	1,264
fps3	192	4,23	,987
fps4	192	4,14	1,019
fps5	192	3,39	1,302
fps6	192	3,92	1,087
fps7	192	3,42	1,320

Tablo 18’de Fair-Play ve Sportmenlik alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 3.39 ± 1.30 ile $4.56 \pm .81$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 19. Para ve Spor Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
ps1	192	3,63	1,195
ps2	192	3,58	1,246
ps3	192	3,08	1,208
ps4	192	3,73	1,096
ps5	192	3,89	1,094

Tablo 19’de Para ve Spor alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 3.08 ± 1.20 ile 3.89 ± 1.09 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 20. Topluma Örnek Olma Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
tö1	192	4,55	,771
tö2	192	3,99	1,046
tö3	192	4,47	,850
tö4	192	3,31	1,308
tö5	192	3,05	1,341
tö6	192	3,31	1,243

Tablo 20’da Topluma Örnek Olma alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 3.05 ± 1.34 ile $4.47 \pm .85$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 21. Doping Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
d1	192	3,77	1,271
d2	192	4,12	1,172
d3	192	3,49	1,215
d4	192	3,10	1,346
d5	192	4,15	1,164
gd1	192	3,85	1,366
gd2	192	4,14	1,070

Tablo 21’de Doping alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 3.10 ± 1.35 ile 4.15 ± 1.16 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 22. Irk/Din Ayrımcılığı Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
ld1	192	4,52	,752
ld2	192	4,56	,742
ld3	192	2,27	1,398
ld4	192	4,01	1,049

Tablo 22’de Irk ve Din alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 2.27 ± 1.40 ile $4.56 \pm .74$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 23. Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
ca1	192	4,31	1,042
ca2	192	4,51	,844
ca3	192	4,35	,880
ca4	192	4,35	,964

Tablo 23’de Cinsiyet Ayrımcılığı alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 4.31 ± 1.04 ile $4.51 \pm .84$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 24. Bilim ve Teknoloji Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	\bar{X}	S
bt1	192	4,55	,715
bt2	192	3,88	1,163
bt3	192	4,14	,974

Tablo 24’de Bilim ve Teknoloji alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 3.88 ± 1.16 ile $4.55 \pm .72$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 25. Sporcu Sakatlanmaları Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	x	S
ss1	192	4,33	,910
ss2	192	2,59	1,434
ss3	192	4,42	,900

Tablo 25’de Sporcu Sakatlanmaları alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların 2.59 ± 1.43 ile $4.42 \pm .90$ arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 26. Medya Alt Ölçeği Aritmetik Ortalaması ve Standart Sapması

	N	x	S
m1	192	4,36	,807
m2	192	4,27	,932
m3	192	4,27	,804

Tablo 26’de Medya alt ölçeğine ilişkin ortalama puanların $4.27 \pm .80$ ile $4.36 \pm .93$ arasında değiştiği görülmektedir.

4.2 Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

4.2.1. Ölçeklerin Yapı Geçerliğine İlişkin Bulgular

Ölçeklerin geçerliklerini iki temel analizle araştırılmaya çalışılmıştır. İlk analiz maddelerin ölçmek istediği şeyleri ölçüp ölçmediğini araştırır madde analizidir. İkinci analiz ise her bir ölçeğin alt ölçeklerinin kuramsal yapıya uyup uymadığının araştırıldığı temel bileşenler faktör analizidir

4.2.2. Madde Analizi: Madde Geçerlik İndeksine (Madde Ayırt Edicilik İndeksine) İlişkin Bulgular

Spor yöneticilerinin Etik Kodlarını bulmaya yönelik ölçeğin maddelerinin ölçmeyi hedeflediği şeyi ölçüp ölçmediğini veya her bir maddenin ölçme gücünü, belirlemek amacıyla her bir madde ile bu madde dışında aynı boyutta yer alan diğer maddelerin birbiriyle olan korelasyonları belirtilmiştir. Genel kural, madde toplam korelasyonların 0.3’den düşük olması istenmeyen bir durumdur. Fakat istatistiksel olarak daha tutucu bir kararla 0.2’de kabul edilebilir bir değerdir.

4.2.2.1 Alt Ölçeklerin Birbirleriyle İlgili Toplam Korelasyon Katsayıları

Her bir madde ile, bu madde dışında aynı boyutta yer alan diğer maddelerin toplanması ile elde edilen alt boyut toplam puanı arasındaki korelasyon katsayıları her bir ölçek için Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27 Alt Ölçeklerin Birbirleriyle İlgili Toplam Korelasyon Katsayıları

	dö	ak	a	Kv	Fss	Ct	Fps	Ps	Tö	D	Id	Ca	Rh	Eh	Bt	Ss
dö	1															
ak	,195(**)	1														
a	,107	,006	1													
kv	,190(**)	,224(**)	,419(**)	1												
fss	-,034	,095	,351(**)	,284(**)	1											
ct	,080	,165(*)	,112	,439(**)	,129	1										
fps	,023	,001	,503(**)	,325(**)	,525(**)	,111	1									
ps	-,007	,092	,271(**)	,313(**)	,403(**)	,213(**)	,280(**)	1								
tö	,207(**)	,150(*)	,189(**)	,160(*)	,330(**)	,127	,360(**)	,277(**)	1							
d	,049	,094	,225(**)	,335(**)	,363(**)	,191(**)	,347(**)	,362(**)	,132	1						
id	,072	-,028	,231(**)	,172(*)	,395(**)	,037	,370(**)	,260(**)	,094	,258(**)	1					
ca	-,057	,039	,300(**)	,220(**)	,427(**)	-,016	,328(**)	,204(**)	,088	,292(**)	,275(**)	1				
rh	,102	,358(**)	,250(**)	,341(**)	,361(**)	,132	,374(**)	,340(**)	,283(**)	,285(**)	,251(**)	,215(**)	1			
eh	,142(*)	,171(*)	,084	-,059	,188(**)	,010	,154(*)	-,004	,165(*)	,086	,085	,087	,099	1		
bt	-,093	,114	,162(*)	,071	,223(**)	-,006	,148(*)	,183(*)	,067	,135	,081	,270(**)	,203(**)	,048	1	
ss	,086	,056	,191(**)	,271(**)	,297(**)	,148(*)	,118	,269(**)	,204(**)	,183(*)	,187(**)	,136	,149(*)	,058	,087	1
m	,049	,110	,124	,015	,304(**)	,004	,160(*)	,153(*)	,120	,175(*)	,227(**)	,267(**)	,344(**)	,180(*)	,264(**)	,004

Genel olarak alt ölçeklerin birbirleriyle korelasyon düzeyleri yüksek görülmüştür. En yüksek korelasyon düzeyi rüşvet/hile, karar verme, fiziksel ve sözlü saldırılar, fair-play ve spor, cinsiyet ayrımcılığı alt ölçeklerinde saptanmıştır.

4.2.2.2 Alt Ölçeklere Ait Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları ile Madde Toplam İstatistikleri

Bu bölümde ilk olarak her bir alt ölçek maddelerinin toplam puanı ve maddeler arasındaki korelasyonunun anlamlılığı incelenmiştir. İkinci aşamada ise alt ölçek cronbach-alpha'sı gösterilmiş ve ölçekten hangi madde veya maddeler silinirse cronbach-alpha değerinin değişikliği tablolar halinde verilmiştir.

4.2.2.2.1 Düşünce Özgürlüğü

Tablo 28 incelendiğinde düşünce özgürlüğünü oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. dö2 maddesinin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu madde: “*Olumlu yada olumsuz tüm eleştirilere her zaman açık olunmalıdır*” cümlesidir.

Tablo 28. Düşünce Özgürlüğü Alt Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

	dö1	dö2	dö3	dö4
dö1	1			
dö2	,184(*)	1		
dö3	,033	,065	1	
dö4	,099	-,009	,391(**)	1
dusozgr	,440(**)	,321(**)	,747(**)	,755(**)

*p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

**p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 29. Düşünce Özgürlüğü Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,397	,368	4

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa
dö1	10,81	,123	,412
dö2	10,67	,094	,425
dö3	11,79	,328	,181
dö4	12,50	,335	,170

Tablo 29 incelendiğinde düşünce özgürlüğü alt ölçeğinin cronbach alfa değerinin .397 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise dö1 ve dö2'nin düşük olduğu görülmektedir.. Ölçekten dö1(*Organizasyondaki bireyler düşüncelerini açıkça ifade etme özgürlüğüne sahiptir*) ve dö2 (*Olumlu ya da olumsuz tüm*

eleştirilere her zaman açık olunmalıdır) çıkarıldığında düşünce özgürlüğü alt ölçeğinin cronbach alfa değeri .562 ile kabul edilebilir bir değer olmaktadır.

4.2.2.2.2 Rüşvet ve Hile

Tablo 30 incelendiğinde rüşvet ve hile alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. rh5 maddesinin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu madde: “*Organizasyona bağlı sporcular organizasyonları ile ilgili bahis oynamamalıdır*” cümlesidir. rh4 maddesinin de diğer maddelerle ilişkisi düşük düzeydedir.

Tablo 30. Rüşvet ve Hile Alt Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

	rh1	rh2	rh3	rh4	rh5
rh1	1				
rh2	,241(**)	1			
rh3	-,025	-,059	1		
rh4	-,004	,032	,218(**)	1	
rh5	-,062	-,116	,276(**)	,194(**)	1
rushile	,598(**)	,546(**)	,482(**)	,452(**)	,388(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 31. Rüşvet ve Hile Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,236	,272	5

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa
rh1	15,95	,104	,211
rh2	15,84	,090	,222
rh3	14,36	,126	,182
rh4	14,07	,171	,158
rh5	14,09	,079	,223

Tablo 31 incelendiğinde rüşvet ve hile alt ölçeğini cronbach alfa değerinin .236 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında oldukça düşük olduğu görülmektedir.

4.2.2.2.3 Adam Kayırma

Tablo 32 incelendiğinde adam kayırma alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. ak1 maddesinin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu madde: “*Personel*

alımlarında, kişinin iş için uygulduğu önemlidir” cümlesidir. Düşük korelasyon gösteren maddelerinde döndürülmüş faktör matrisinde başka faktörler altında yer almaları da korelasyonun bulunmamasının açıklaması olabilmektedir.

Tablo 32. Adam Kayırma Alt Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

	ak1	ak2	ak3	ak4
ak1	1			
ak2	,105	1		
ak3	-,397(**)	-,010	1	
ak4	,058	,340(**)	,042	1
adm kayrm	,153(*)	,738(**)	,444(**)	,675(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

* p<.05 düzeyinde anlamlıdır

Tablo 33. Adam Kayırma Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,146	,086	4

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa
ak1	10,06	-,132	,278
ak2	10,73	,252	-,271(a)
ak3	12,82	-,111	,403
ak4	10,60	,298	-,240(a)

Tablo 33 incelendiğinde adam kayırma alt ölçeği cronbach alfa değerinin .146 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise ak1 ve ak3'ün düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten ak1 (*Personel alımlarında, kişinin iş için uygunluğu önemlidir*) ve ak3 (*Yönetimde görev alacak personeli seçerken kişiyi tanımak ve ona güvenmek dikkat edilecek hususların başında gelmelidir*) çıkarıldığında adam kayırma alt ölçeğinin cronbach alfa değeri .50 ile kabul edilebilir bir değer olmaktadır.

4.2.2.2.4 Ayrımcılık

Tablo 34 incelendiğinde ayrımcılık alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. a5 maddesinin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu madde: “*Tanınan ve tanınmakta olan insanlar arasında ayırım yapılmamalıdır*” cümlesidir.

Tablo 34. Ayrımcılık Alt Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

	a1	a2	a3	a4	a5
a1	1				
a2	,405(**)	1			
a3	,159(*)	,264(**)	1		
a4	,096	,192(**)	,383(**)	1	
a5	,095	,032	,126	,218(**)	1
ayrımcılık	,569(**)	,584(**)	,671(**)	,640(**)	,518(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

* p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 35. Ayrımcılık Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,543	,551	5

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Silindiğinde Alfa
a1	16,14	,277	,505
a2	15,64	,356	,468
a3	15,71	,374	,443
a4	15,80	,369	,449
a5	15,77	,184	,564

Tablo 35 incelendiğinde ayrımcılık alt ölçeği cronbach alfa değerinin .543 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise sadece a5 (*Tanınan ve tanınmakta olan insanlar arasında ayırım yapılmamalıdır*) maddesinin düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten a5 maddesi çıkarıldığında ayrımcılık alt ölçeğinin cronbach alfa değeri .564 ile kabul edilebilir bir değer olmaktadır.

4.2.2.2.5 Eşit Haklar

Tablo 36 incelendiğinde eşit haklar alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır.

Tablo 36. Eşit Haklar Alt Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

	eh1	eh2	esithak
eh1	1		
eh2	,339(**)	1	
esithak	,761(**)	,868(**)	1

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 37. Eşit Haklar Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,493	,506	2

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa
eh1	3,40	,339	.(a)
eh2	4,17	,339	.(a)

Tablo 37 incelendiğinde eşit haklar alt ölçeği cronbach alfa değerinin .493 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon istatistiklerine bakıldığında ise alt ölçek 2 madde ile sınırlandırıldığından dolayı cronbach-alpha düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.

4.2.2.2.6 Karar Verme

Tablo 38 incelendiğinde karar verme alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. kv3 ve kv4 maddelerinin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu maddeler: “*Oyuncu seçiminde tüm uzman kişilerin görüşleri alınarak ortak bir karar verilmelidir*” ve “*Karar verme aşamasında her şey açık ve net olmalıdır*” cümleleridir.

Tablo 38. Karar Verme Alt Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam**Korelasyon Katsayıları**

	kv1	kv2	kv3	kv4	kv5	kv6	kv7	kv8
kv1	1							
kv2	,223(**)	1						
kv3	-,183(*)	,162(*)	1					
kv4	-,167(*)	-,187(**)	,339(**)	1				
kv5	,355(**)	,179(*)	-,159(*)	-,148(*)	1			
kv6	,377(**)	,125	-,249(**)	-,308(**)	,661(**)	1		
kv7	,107	,160(*)	,132	,166(*)	,099	,006	1	
kv8	,238(**)	,310(**)	,372(**)	,008	,151(*)	,045	,380(**)	1
kararver	,566(**)	,570(**)	,302(**)	,065	,611(**)	,492(**)	,491(**)	,660(**)

Tablo 39. Karar Verme Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,547	,507	8

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa
kv1	24,66	,326	,489
kv2	24,50	,313	,494
kv3	23,32	,083	,565
kv4	23,09	-,109	,598
kv5	25,13	,380	,467
kv6	25,38	,263	,513
kv7	23,42	,298	,504
kv8	23,63	,453	,437

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

* p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 39 incelendiğinde karar verme alt ölçeği cronbach alfa değerinin .547 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise kv4'ün düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten kv4 (*Karar verme aşamasında her şey açık ve net olmalıdır*) ve kv3(*Oyuncu seçiminde tüm uzman kişilerin görüşleri alınarak ortak bir karar verilmelidir*

) çıkarıldığında karar verme alt ölçeğinin cronbach alfa değeri .642'ye yükselmektedir.

4.2.2.2.7 Fiziksel/Sözlü Saldırıları

Tablo 40 incelendiğinde fiziksel/sözlü saldırılar alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. fss3 ve fss4 maddelerinin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu maddeler: “*Fiziksel yada sözlü saldırılar bir yöneticiye hiçbir koşulda yakışmaz*” ve “*Hakemin kararı ne olursa olsun, karara tepki verme hakkı olmamalıdır*” cümleleridir.

Tablo 40. Fiziksel/Sözlü Saldırıları Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

	fss1	fss2	fss3	fss4	fss5	fss6	fss7	fss8	fss9	fss10	fss11	fss12
fss1	1											
fss2	,377**	1										
fss3	-,108	,204**	1									
fss4	,236**	,144(*)	,042	1								
fss5	,021	,086	,207**	,038	1							
fss6	,293**	,106	,128	,014	,026	1						
fss7	,151(*)	,014	-,103	,010	,038	,448**	1					
fss8	,111	,200**	,035	,055	,175*	,174(*)	,126	1				
fss9	,158(*)	,171(*)	,041	,231*	,224*	,087	,078	,298**	1			
fss10	,136	,144(*)	-,060	,126	,088	,177(*)	,234**	,111	,154(*)	1		
fss11	,152(*)	,139	-,164*	,044	-,068	,231**	,316**	,181**	,048	,473**	1	
fss12	,302**	,122	,011	,169*	,156*	,260**	,135	,187**	,361**	,244**	,275**	1
fss	,481**	,495**	271**	,357**	,376**	,546**	,457**	,478**	,488**	,517**	,482**	,555**

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

* p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 41. Fiziksel/Sözlü Saldırıları Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,645	,661	12

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa
fss1	42,82	,346	,616
fss2	43,15	,332	,616
fss3	43,91	,046	,677
fss4	42,69	,201	,639
fss5	43,49	,191	,643
fss6	43,67	,391	,605
fss7	43,55	,280	,626
fss8	43,03	,323	,619
fss9	42,88	,353	,615
fss10	43,22	,358	,612
fss11	43,23	,311	,620
fss12	42,86	,433	,603

Tablo 41 incelendiğinde fiziksel/sözlü saldırılar alt ölçeği cronbach alfa değerinin .645 olduğu görülmektedir. Madde – toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise fss3, fss4 ve fss5'in düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten fss3(*Hakemin kararı ne olursa olsun, karara tepki verme hakkı olmamalıdır*), fss4(*Fiziksel ya da sözlü saldırılar bir yöneticiye hiçbir koşulda yakışmaz*) ve fss5(*Taraftar ve seyircilerin sözlü veya fiziksel tacizde bulunması normal değildir*) çıkarıldığında fiziksel/sözlü saldırılar alt ölçeğinin cronbach alfa değeri .69'a yükseldiği görülmektedir.

4.2.2.2.8 Cinsel Taciz

Tablo 42 incelendiğinde cinsel taciz alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. ct3 ve ct4 maddelerinin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu maddeler: “*Cinsel taciz konusunda, durum analizi yaptıktan sonra adil bir karar verilmelidir*” ve “*Cinsel taciz ile ilgili bir şikayet de ilgili kişiler tarafsız bir şekilde sorguya çekilmelidir*” cümleleridir.

Tablo 42. Cinsel Taciz Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

	ct1	ct2	ct3	ct4
ct1	1			
ct2	,284(**)	1		
ct3	-,217(**)	-,244(**)	1	
ct4	-,130	-,267(**)	,458(**)	1
cintaciz	,688(**)	,632(**)	,226(**)	,253(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 43. Cinsel Taciz Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
-,055	-,082	4

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa
ct1	11,37	,078	-,321(a)
ct2	11,48	,001	-,105(a)
ct3	9,46	-,138	,087
ct4	9,48	-,088	,026

Tablo 43 incelendiğinde cinsel taciz alt ölçeği cronbach alfa değerinin -.055 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise ct3 ve ct4'ün düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten ct3(Cinsel taciz konusunda, durum analizi yaptıktan sonra adil bir karar verilmelidir) ve ct4(Cinsel taciz ile ilgili bir şikâyet de ilgili kişiler tarafsız bir şekilde sorguya çekilmelidir) çıkarıldığında ölçeğinin cronbach alfa değeri .442'e yükseldiği görülmektedir.

4.2.2.2.9 Fair-Play/Sportmenlik

Tablo 44 incelendiğinde fair-play/sportmenlik alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. fps1, fps2 ve fps3 maddelerinin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu maddeler: “Fair-play ruhu içinde sportmence davranışların sergilenmesi gerekmektedir” , “Fair-play ruhunu taşımayan kişiler, sporun doğasına aykırıdır” ve “ Sportmenlik dışı davranışlar organizasyonun başarısını olumsuz etkilemektedir” cümleleridir. Düşük korelasyon gösteren maddelerinde döndürülmüş

faktör matrisinde başka faktörler altında yer almaları da korelasyonun bulunmamasının açıklaması olabilmektedir.

Tablo 44. Fair-Play/Sportmenlik Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları

	fps1	fps2	fps3	fps4	fps5	fps6	fps7
fps1	1						
fps2	,110	1					
fps3	,379(**)	,284(**)	1				
fps4	,311(**)	,198(**)	,370(**)	1			
fps5	,103	,120	,158(*)	,410(**)	1		
fps6	,115	,194(**)	,280(**)	,524(**)	,528(**)	1	
rh3	-,015	,050	,099	,145(*)	,298(**)	,300(**)	1
fairplay	,411(**)	,496(**)	,584(**)	,695(**)	,672(**)	,725(**)	,509(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

* p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 45. Fair-Play/Sportmenlik Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,672	,684	7

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa
fps1	23,03	,248	,668
fps2	23,66	,245	,680
fps3	23,36	,413	,630
fps4	23,46	,549	,593
fps5	24,20	,464	,611
fps6	23,67	,578	,581
fps7	24,18	,248	,682

Tablo 45 incelendiğinde fair play/sportmenlik alt ölçeği cronbach alfa değerinin .672 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise fps2 ve fps7'nin düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten fps2(*Fair play ruhunu taşımayan kişiler, sporun doğasına aykırıdır*) ve fps7(*Organizasyonun başarısı için her yol denemeli ve uygulanmalıdır*) çıkarıldığında ölçeğinin cronbach alfa değeri .70'e yükseldiği görülmektedir.

4.2.2.2.10 . Para ve Spor

Tablo 46 incelendiğinde para ve spor alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. ps3, ps4 ve ps5 maddelerinin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu maddeler: “Para ödülü için rekor kırma, hem sporcuya hem de organizasyona maddi katkı sağlar” , “Sporcu para için değil, performansını arttırmak için şampiyona kazanmalıdır ” ve “Para için yapılan spor, sporun asıl amacını örseler” cümleleridir. Düşük korelasyon gösteren maddelerinde döndürülmüş faktör matrisinde başka faktörler altında yer almaları da korelasyonun bulunmamasının açıklaması olabilmektedir.

Tablo 46. Para ve Spor Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları.

	ps1	ps2	ps3	ps4	ps5
ps1	1				
ps2	,627(**)	1			
ps3	,373(**)	,507(**)	1		
ps4	,096	,141	,092	1	
ps5	,205(**)	,085	,015	,369(**)	1
paraspor	,740(**)	,766(**)	,645(**)	,510(**)	,501(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 47. Para ve Spor Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,634	,626	5

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Madde Silindiğinde Alfa
ps1	14,29	,529	,506
ps2	14,34	,558	,486
ps3	14,84	,387	,581
ps4	14,19	,244	,645
ps5	14,03	,233	,649

Tablo 47 incelendiğinde para ve spor alt ölçeği cronbach alfa değerinin .634 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise ps4 ve ps5’in düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten ps4(*Sporcu para için değil, performansını arttırmak için şampiyona kazanmalıdır*) ve ps5(*Para için yapılan spor,*

sporun asıl amacını örseler) çıkarıldığında ölçeğinin cronbach alfa değeri .753'e yükseldiği görülmektedir.

4.2.2.2.11 Topluma Örnek Olma

Tablo 48 incelendiğinde topluma örnek olma alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. 1.,2.,3. ve 4. maddelerin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu maddeler: “Organizasyon içindeki bireyler; güvenilir, saygılı, objektif ve çalışkan olmalıdır” , “Organizasyon içindeki bireylerin olumlu davranışları ödüllendirilmeli olumsuz davranışları ise cezalandırılmalıdır” , “Organizasyon içindeki bireyler davranışları ile topluma örnek olmalıdır” ve “Bireyler olumlu davranış göstermeleri konusunda zorlanmalıdır” cümleleridir. Düşük korelasyon gösteren maddelerinde döndürülmüş faktör matrisinde başka faktörler altında yer almaları da korelasyonun bulunmamasının açıklaması olabilmektedir.

Tablo 48. Topluma Örnek Olma Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları.

	tö1	Tö2	tö3	tö4	tö5	tö6
tö1	1					
tö2	,120	1				
tö3	,290(**)	,044	1			
tö4	-,074	-,106	-,038	1		
tö5	,094	,254(**)	,070	,095	1	
tö6	,072	,194(**)	-,002	,060	,486(**)	1
topörnek	,373(**)	,479(**)	,343(**)	,387(**)	,729(**)	,659(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 49. Topluma Örnek Olma Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,418	,411	6

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Silindiğinde Alfa
tö1	18,14	,154	,400
tö2	18,69	,190	,380
tö3	18,21	,098	,424
tö4	19,38	,001	,511
tö5	19,64	,438	,182
tö6	19,38	,362	,257

Tablo 49 incelendiğinde topluma örnek olma alt ölçeği cronbach alfa değerinin .418 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise tö1 , tö3 ve tö4'ün düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten tö1(*Organizasyon içindeki bireyler; güvenilir, saygılı, objektif ve çalışkan olmalıdır*), tö3(*Organizasyon içindeki bireyler davranışlarıyla topluma örnek olmalıdır*) ve tö4(*Bireyler olumlu davranış sergilemeleri konusunda zorlanmalıdır*) çıkarıldığında ölçeğinin cronbach alfa değeri .59'a yükseldiği görülmektedir.

4.2.2.2.12 Doping

Tablo 50 incelendiğinde doping alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. 2. maddenin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu madde: "*Performans arttırmak için doping kullanımına izin verilmemelidir*" cümlesidir. Düşük korelasyon gösteren maddelerinde döndürülmüş faktör matrisinde başka faktörler altında yer almaları da korelasyonun bulunmamasının açıklaması olabilmektedir.

Tablo 50. Doping Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları.

	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7
d1	1						
d2	,170(*)	1					
d3	,269(**)	-,016	1				
d4	,189(**)	-,064	,349(**)	1			
d5	,194(**)	,225(**)	,251(**)	,214(**)	1		
d6	,031	,217(**)	-,144(*)	,066	,080	1	
d7	,185(*)	,204(**)	,121	,110	,291(**)	,208(**)	1
doping	,564(**)	,462(**)	,501(**)	,536(**)	,602(**)	,424(**)	,552(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

* p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 51. Doping Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,542	,553	7

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Silindiğinde Alfa
d1	22,85	,321	,483
d2	22,50	,219	,523
d3	23,13	,255	,510
d4	23,52	,268	,506
d5	22,47	,393	,456
d6	22,77	,128	,565
d7	22,48	,351	,477

Tablo 51 incelendiğinde doping alt ölçeği cronbach alfa değerinin .542 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise d2 ve d6'nin düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten d2(*Performans arttırmak için doping kullanımına izin verilmemelidir*) ve d6(*Yüksek performanslı sporcu yetiştirmek için genetik doping kullanılmamalıdır*) çıkarıldığında ölçeğinin cronbach alfa değeri .581'e yükseldiği görülmektedir.

4.2.2.2.13 Irk/Din

Tablo 52 incelendiğinde ırk/din alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. 3. maddenin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu madde: "*Organizasyon içinde her ırk, din ve mezhepten insan çalışabilir ancak bu durum*

çalışanlara arasında sorun yaratıyorsa eşit şartlarda muhakeme ile gereken yapılmalıdır” cümlesidir. Düşük korelasyon gösteren maddelerinde döndürülmüş faktör matrisinde başka faktörler altında yer almaları da korelasyonun bulunmamasının açıklaması olabilmektedir.

Tablo 52. Irk/Din Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları.

	ıd1s59	ıd2s60	ıd3s61	ıd4s62
ıd1s59	1			
ıd2s60	,701(**)	1		
ıd3s61	-,122	-,210(**)	1	
ıd4s62	,299(**)	,275(**)	-,134	1
ırkdin	,648(**)	,579(**)	,463(**)	,591(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 53. Irk/Din Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,166	,384	4

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Silindiğinde Alfa
ıd1s59	10,84	,370	-,188(a)
ıd2s60	10,80	,281	-,078(a)
ıd3s61	13,09	-,197	,647
ıd4s62	11,35	,136	,042

Tablo 53 incelendiğinde ırk/din alt ölçeği cronbach alfa değerinin .166 olduğu görülmektedir. Madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise ıd3’ün düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten ıd3(*Organizasyon içinde her ırk, din ve mezhepten insan çalışabilir ancak bu durum çalışanlar arasında soruna yaratıyorsa eşit şartlarda muhakeme ile gereken yapılmalıdır*) çıkarıldığında ölçeğinin cronbach alfa değeri .65’e yükseldiği görülmektedir.

4.2.2.2.14 Cinsiyet Ayrımcılığı

Tablo 54 incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığı alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. 1. ve 2. maddelerin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük

düzyededir. Bu maddeler: “cinsiyet ayrımcılığına kesinlikle izin verilmemelidir” ve “Kadın yada erkek tüm çalışanlar eşit haklara ve koşullara sahip olmalıdır” cümleleridir.

Tablo 54. Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları.

	ca1	ca2	ca3	ca4
ca1	1			
ca2	,409(**)	1		
ca3	,153(*)	,216(**)	1	
ca4	,115	,245(**)	,686(**)	1
cinsayrm	,635(**)	,660(**)	,732(**)	,737(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

* p<.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 55. Cinsiyet Ayrımcılığı Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,628	,636	4

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Silindiğinde Alfa
ca1	13,21	,285	,657
ca2	13,02	,404	,563
ca3	13,17	,497	,497
ca4	13,17	,472	,509

Tablo 55 incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığı alt ölçeği cronbach alfa değerinin .628 olduğu görülmektedir. Madde – toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise ca1'in düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten ca1 çıkarıldığında ölçeğinin cronbach alfa değeri .66'a yükseldiği görülmektedir.

4.2.2.2.15 Bilim ve Teknoloji

Tablo 56 incelendiğinde bilim ve teknoloji alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. 1.maddenin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu madde: “Gelişim için bilim ve teknolojiden olabildiğince faydalanılmalıdır” cümlesidir.

Tablo 56. Bilim ve Teknoloji Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları.

	bt1	bt2	bt3
bt1	1		
bt2	,136	1	
bt3	,122	,214(**)	1
biltek	,516(**)	,764(**)	,682(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 57. Bilim ve Teknoloji Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,358	,359	3

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Silindiğinde Alfa
bt1s77	8,02	,166	,348
bt2s78	8,69	,239	,209
bt3s79	8,43	,232	,216

Tablo 57 incelendiğinde cinsiyet ayrımcılığı alt ölçeği cronbach alfa değerinin .358 olduğu görülmektedir. Madde – toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise ölçekten madde çıkarılsa bile alfa değerinin yükselmeyeceği görülmektedir.

4.2.2.2.16 Sporcu Sakatlanmaları

Tablo 58 incelendiğinde sporcu sakatlanmaları alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır. 3.maddenin diğer maddelerle olan ilişkisi en düşük düzeydedir. Bu madde: “*Sakat bir sporcu doktor izni olmadan oynatılamaz*” cümlesidir.

Tablo 58. Sporcu Sakatlanmaları Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları. .

	ss1s80	ss2s81	ss3s82
ss1s80	1		
ss2s81	-,213(**)	1	
ss3s82	,239(**)	-,226(**)	1
sakatsp	,478(**)	,604(**)	,463(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 59. Sporcu Sakatlanmaları Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
-,380	-,230	3

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Silindiğinde Alfa
ss1s80	7,01	-,060	-,511(a)
ss2s81	8,75	-,279	,386
ss3s82	6,92	-,070	-,477(a)

Tablo 59 incelendiğinde sporcu sakatlanmaları alt ölçeği cronbach alfa değerinin -.380 olduğu görülmektedir. Madde – toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise ss2'nin düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten ss2 (*Bir sporcu sakat ise en kısa zamanda iyileştirilir ve müsabakada görevini yerine getirmelidir*) çıkarıldığında ölçeğinin cronbach alfa değeri .39'ya yükseldiği görülmektedir.

4.2.2.2.17 Medya

Tablo 60 incelendiğinde medya alt ölçeğini oluşturan maddelerin birbirleriyle korelasyonlarının pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca, her bir maddenin alt ölçek toplam puanı ve maddeler arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır.

Tablo 60. Medya Ölçeğinin Madde-Madde ve Madde-Toplam Korelasyon Katsayıları.

	m1s84	m2s85	m3s86
m1s84	1		
m2s85	,376(**)	1	
m3s86	,334(**)	,337(**)	1
medya	,744(**)	,786(**)	,724(**)

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 61. Medya Alt Ölçeği için Madde-toplam istatistikler Medya

Cronbach Alpha	Standart maddelerin Cronbach Alpha'sı	Madde Sayısı
,615	,617	3

	Silindiğinde Alt ölçek Ortalaması	Madde-toplam korelasyon	Silindiğinde Alfa
m1s84	8,54	,436	,500
m2s85	8,63	,436	,501
m3s86	8,64	,404	,542

Tablo 61 incelendiğinde medya alt ölçeği cronbach alfa değerinin .615 olduğu görülmektedir. Madde – toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise birbirlerine yakın oldukları görülmektedir.

4.2.3. Spor Yöneticilerinin Etik Kod Ölçeği için İki-Yarım Güvenirlik Analizi

Bir ölçeğin güvenilirliğini hesaplayabilmek için test-tekrar test yönteminin kullanılarak aynı kişilerin belli bir süre sonra yeniden ölçeği uygulaması gerekir. Ancak bu yöntem örneklem gurubuna tekrar ulaşamama ve kişilerin aynı ölçeği yeniden cevaplama konusunda isteksiz olmaları gibi durumlarda uygulanamayabilir. İki-Yarım Güvenirlik (Guttman-Half Split) analizi örneklem gurubunu ikiye ayırarak bu gurupları 2 farklı uygulama gibi ele alır ve birbiriyle kıyaslar (63). Tablo 62 incelendiğinde; iki yarım güvenilirlik analizi sonucunda alpha katsayılarının .78 ve .81 gibi yüksek bir değer olduğu görülmektedir.

Tablo. 62. Spor Yöneticilerinin Etik Kod Ölçeği için İki-Yarım Güvenirlik Analizi

Cronbach Alpha	1.bölüm	Değer	,781
		Madde sayısı	31(a)
	2.bölüm	Değer	,818
		Madde sayısı	31(b)
	Toplam madde sayısı		62
Maddeler arasındaki korelasyon değeri			,713
Guttman Split-Half Güvenirlik sonucu			,832

4.2.4. Spor Yöneticilerinin Etik Kod Ölçeği için Temel Bileşenler Faktör Analizi

Temel Bileşenler Faktör analizinin yapılabilmesi için temel bazı varsayımların test edilmesi gereklidir. Örneklemin yeterliliğini gösteren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi ve değişkenlerin ilişkili olmadığını ve eşit varyansa sahip olduğu hipotezinin testi için Bartlett testi sonuçları aşağıda verilmiştir. KMO değeri .692 ve Bartlett değeri 4577,197 ($p=.00$). KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir ve önerilen minimum değer 0,5'tir (64,65). Bartlett testinin ise anlamlı olması değişkenler arasında yüksek ilişki olmadığını ve eşit varyansa sahip olduklarını belirtir (64). Bu değerler genel olarak faktör analizinin uygulanmasında bir sakıncanın olmadığını belirlemektedir. Tablo 63'de bu değerler belirtilmiştir

Tablo 63. Spor Yöneticilerinin Etik Kod Ölçeği KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü		,692
Bartlett's Test	Yaklaşık ki-kare	4577,197
	df	1891
	Sig.	,000

Faktör analizi sırasında dik döndürme işlemine başvurulmuş ve ikiden fazla faktör için geçerli olan “varimax” yöntemi kullanılarak faktör yükleri belirlenmiştir. Ölçekte 17 alt ölçek olduğu için temel bileşenler faktör analizi 17 faktöre yönlendirilerek faktörler altında toplanan maddelere bakılmıştır

Tablo. 64. Spor Yöneticilerinin Etik Kod Ölçeği için Temel Bileşenler Faktör Analizi - Rotasyon Varimax

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
dö3															,626		
dö4															,727		
rh1					,394												
rh2	,590																
rh4			,319														,379
rh5						,300		,536									
rh6			,637														
ak2													,711				
ak4									,393				,450	,310			
a1	,307													,449			
a2														,566			
a3										,722							
a4										,592							
eh1											,574						
eh2											,786						
kv1	,393				,350												
kv2					,641												
kv5	,762																
kv6	,766																
kv7	,694																
kv8					,507												
fss1									,743								
fss2		,367							,549								
fss6											,303						
fss7													,329				
fss8		,422												,514			
fss9			,317							,313				,324			

ss3				,348													
m1			,615														
m2			,739														
m3			,575														
toplamözdeğer	3,032	2,815	2,785	2,760	2,699	2,625	2,540	2,326	2,307	2,290	1,986	1,984	1,866	1,832	1,827	1,780	1,536
Varyans%	4,890	4,540	4,492	4,451	4,353	4,234	4,096	3,752	3,721	3,693	3,203	3,200	3,010	2,955	2,947	2,870	2,478
Kümülatif%	4,890	9,430	13,922	18,373	22,727	26,961	31,057	34,809	38,530	42,224	45,427	48,627	51,637	54,592	57,539	60,409	62,887

Varimax dik döndürme sonrası, 1. alt ölçek varyansın 4,890'ını, 2. alt ölçek 4,540'ını, 3. alt ölçek 4,492'sini; 4. alt ölçek 4,451'ini; 5. alt ölçek 4,353'ünü; 6. alt ölçek 4,234'ünü; 7. alt ölçek 4,096'sını; 8. alt ölçek 3,752'sini; 9. alt ölçek 3,721'ini; 10. alt ölçek 3,693'ünü; 11. alt ölçek 3,203'ünü; 12. alt ölçek 3,200'ünü; 13. alt ölçek 3,010'unu; 14. alt ölçek 2,955'ini; 15. alt ölçek 2,947'sini; 16. alt ölçek 2,870'ini; 17. alt ölçek 2,478'ini açıkladığı görülmüştür. Alt ölçeklerin hepsi göz önünde tutulduğunda toplam varyansın 62,89'unu açıklamaktadır. Bu yüzdelerin oldukça yüksek değerde olması ölçeğin etik kodları ölçmeye yönelik olduğunu göstermektedir.

ss1																	,458
ss3				,349													
m1			,677														
m2			,852														
m3			,630														
toplamözdeğer	3,032	2,815	2,785	2,760	2,699	2,625	2,540	2,326	2,307	2,290	1,986	1,984	1,866	1,832	1,827	1,780	1,536
Varyans%	4,890	4,540	4,492	4,451	4,353	4,234	4,096	3,752	3,721	3,693	3,203	3,200	3,010	2,955	2,947	2,870	2,478
Kümülatif%	4,890	9,430	13,922	18,373	22,727	26,961	31,057	34,809	38,530	42,224	45,427	48,627	51,637	54,592	57,539	60,409	62,887

Promax döndürme yöntemi incelendiğinde varimax döndürme yöntemi ile sonuçların hemen hemen benzer değerler taşıdığı görülmektedir.

5.TARTIŞMA

Spor yöneticilerinin etik kod ölçeği, spor ortamı içindeki yöneticilerin etik davranış kodlarının oluşturulabilmesi için geliştirilmiş bir ölçektir. Spor yöneticilerinin etik kod ölçeği (SYEKÖ) ile yöneticilerin karşılaştıkları etik ikilemleri içeren durumlara karşı nasıl bir bakış açısı içinde olduğunu ortaya çıkarmaktır. Ayrıca, SYEKÖ ile yöneticilerin davranışlarının etik olup olmadığını değerlendirmek mümkündür. Bu ölçek ile spor yöneticilerinin etik olan ve etik olmayan davranışları ve düşünceleri ile ilgili bilgi elde etmek mümkün olabilecektir. Spor yöneticilerinin etik kararlar aldıklarını veya almadıklarını ortaya çıkarmak bu davranışların değiştirilebilmesi için önemli bilgiler sağlayacaktır. Genel olarak bakıldığında, bu tezdeki ölçek geliştirme çalışması olumlu sonuç vermiş, ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlikleri alt ölçeklerin önemli çoğunluğunda elde edilmiştir.

İlk olarak örneklemin yeterliliğini gösteren KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) testi ve değişkenlerin ilişkili olmadığını ve eşit varyansa sahip olduğu hipotezinin testi için Bartlett testi KMO değeri .692 ve Bartlett değeri 4577,197 ($p=.00$). KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir ve önerilen minimum değer 0,5'tir (64,65). Bartlett testinin ise anlamlı olması değişkenler arasında yüksek ilişki olmadığını ve eşit varyansa sahip olduklarını belirtir (64). Bu değerler genel olarak faktör analizinin uygulanmasında bir sakıncanın olmadığını belirlemektedir.

İkinci aşamada ölçeğin maddelerinin ölçmeyi hedeflediği amacı ölçüp ölçmediğini veya her bir maddenin ölçme gücünü, belirlemek amacıyla her bir madde ile bu madde dışında aynı boyutta yer alan diğer maddelerin birbiriyle olan korelasyonlarına bakılmıştır. Bu analiz sonucunda her bir alt ölçeğe ait maddelerin cronbach-alpha değerleri incelenmiştir. Alpha düzeyi düşük olan alt ölçeklerden bazı maddeler çıkartılarak alt ölçeğin alpha değeri yükseltilmiştir. Alfa katsayısı $.50 \leq \alpha < .60$ arasında ise kabul edilebilir, $.60 \leq \alpha < .80$ arasında ise oldukça güvenli, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (63, 64, 66).

Faktörlerin yorumlanması için Tabacknik ve Fidell'e (1989) göre, maddelerin faktörler üzerine yüklemelerinin en az 0,30 olması gerekmektedir (61). Tablo 64 ve 65 incelendiğinde bazı maddelerin faktör yüklemeleri diğer maddelere nispeten daha düşük

olduğu ve diğer faktörler altına kaydığı görülmektedir. Ancak, yeni geliştirilmekte olan ölçeklerde bu tür sonuçlara rastlanabilmekte olup, sonuçların dikkatlice değerlendirilmesi gerekmektedir (62).

Tablo 66 incelendiğinde, alt ölçeklerin ilk analiz sonucunda ortaya çıkan alpha değerleri görülmektedir. Hemen yanlarındaki sütunda ise düşük korelasyon gösteren maddelerin ölçekten çıkarıldığı zaman alt ölçek alpha değerlerindeki değişim verilmiştir. Tablodaki değişimler incelendiğinde; 17 alt ölçekten 12 tanesinin kabul edilebilir bir değer olan .50 ve üzerinde olduğu gözlemlenmektedir. Ulaşılan .50 ve üzerinde çıkan alt ölçekler; düşünce özgürlüğü, adam kayırma, etik karar verme, fiziksel ve sözlü saldırılar , fair-play ve sportmenlik, para ve spor, topluma örnek olma, doping, ırk ve din ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı ve medya ile ilişkiler alt ölçekleridir. Bununla beraber .50' alpha sayısının altında bir değere sahip olan alt ölçekler; rüşvet ve hile, eşit haklar, cinsel taciz, bilim ve teknoloji kullanımı ve sakat sporcuların durumu alt ölçekleridir.

Tablo 66. Alt Ölçeklerin İlk Analiz Sonucu Alpha Değerleri ile Madde Silindiğinde Ortaya Çıkan Alpha Değerleri

	Cronbach-Alpha Sayısı	Var Olan Madde Sayısı	Madde Silindiğinde Alpha Sayısı	Kalan Madde Sayısı
dusozgr	.39	4	.56	2
Rushile	.24	5	.24	5
admkayrm	.15	4	.50	2
ayrmcılık	.54	5	.56	4
Esithak	.49	2	.49	2
kararver	.55	8	.64	5
Fss	.65	12	.69	9
Cintaciz	-.55	4	.44	2
Fairplay	.67	7	.70	5
paraspor	.63	5	.75	3
topörnek	.42	6	.59	3
Doping	.54	7	.58	5
Irkdin	.17	4	.65	3
cinsayrm	.63	4	.66	3
Biltek	.36	3	.36	3
Sakatsp	-.38	3	.39	2
Medya	.62	3	.62	3

Alfa katsayısı $.50 \leq \alpha < .60$ arasında ise güvenilir, $.60 \leq \alpha < .80$ arasında ise oldukça güvenli, $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (63, 64, 66).

“Düşünce özgürlüğü” alt ölçeğinin, madde korelasyon katsayılarına ayrı ayrı bakıldığında $d_3 = .75$ ve $d_4 = .76$ olduğunu Tablo 28’de görülmektedir. Madde toplam istatistiklerine bakıldığında ise; düşünce özgürlüğü alt ölçeğinin cronbach alfa değeri $.56$ ’dır (Tablo 29). Faktör analizi sonucu incelendiğinde, hem varimax hem de promax döndürme tekniğinde maddelerin aynı faktör altında toplandığı ve $.63-.90$ arasında yüksek bir değere sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç alt ölçek maddelerinden d_3 ve d_4 ’ün, düşünce özgürlüğü’nü yüksek derecede ölçebileceğini göstermektedir. Ancak 2 madde alt ölçek geliştirilmesi için yeterli değildir. Diğer iki maddenin (d_1 ve d_2) ölçeği uygulayanların tümü tarafından etik bir davranış olarak algılandığı varsayılmıştır. Belirtilen maddelerin yerine etik ikilemleri daha yüksek olan cümlelerin yeniden düzenlenmesi halinde alt ölçek kullanılabilir olacaktır.

“Rüşvet ve hile” alt ölçeğinin, madde korelasyon katsayılarına ayrı ayrı bakıldığında, $.39-.60$ arasında değişmesine rağmen negatif korelasyonların fazla olduğu gözükmemektedir (Tablo 31). Negatif korelasyon maddeler arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu belirtmektedir (60). Negatif korelasyonun etkisinden dolayı madde toplam istatistiklerine baktığımızda bu değerlerin oldukça düşük bir değer olan $.24$ olduğunu görülmektedir. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde; her iki döndürme yönteminde de rh_2 , rh_5 ve rh_6 maddelerinin alpha değerlerinin $.53-.66$ arasında kabul edilebilir bir değer olduğu görülmektedir (Tablo 64-65). Bu maddelerin ölçeği uygulayanlar tarafından anlaşılması olduğu söylenebilir. Ancak rüşvet ve hile alt ölçeğine ait diğer maddelerin anlaşılmamış olduğu ve yeniden düzenlenerek alt ölçeğin kullanılabilir hale getirilmesi ileriki bir çalışma ile mümkündür.

“Adam kayırma” alt ölçeğinin, madde korelasyon katsayılarına ayrı ayrı bakıldığında $ak_1 = .15$, $ak_2 = .74$, $ak_3 = .45$ ve $ak_4 = .66$ olduğu görülmektedir. (Tablo 32) ak_1 ve ak_3 ölçekten çıkarıldığında adam kayırma alt ölçeğinin alpha değeri $.50$ olmaktadır. Bu alt ölçeğin ölçme gücünün düşük olduğunu gösterir. Ancak faktör analizi sonuçları incelendiğinde her iki döndürme yönteminde de maddelerin aynı faktör altında toplandığı ve yüksek değerlere sahip olduğu görülmektedir (Tablo 64-65). Adam kayırma alt ölçeğinin de ak_1 ve ak_3 maddeleri yeniden gözden geçirilmeli ve

maddeler anlam bakımından düzeltilmelidir veya bu alt ölçeği değerlendiren yeni maddeler oluşturulmalıdır.

“Ayrımcılık” alt ölçeğinin; madde korelasyon katsayılarına ayrı ayrı bakıldığında .52 ile .67 arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir (Tablo 34). Alt ölçeğin maddeleri arasında negatif korelasyon olmadığı ve a5 maddesi dışında diğer maddelerin birbirleriyle $p < .01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçekten a5 maddesi çıkarıldığında alpha değeri .56 olmaktadır (Tablo 66). Faktör analizi sonuçları incelendiğinde her iki döndürme yönteminde de maddelerin 2’şer 2’şer farklı faktörler altında toplandığı görülmektedir (Tablo 64-65). Ayrımcılık alt ölçeğine ait maddelerin anlaşılmamış olduğu ve yeniden düzenlenerek alt ölçeğin kullanılabilir hale getirilmesi ileriki bir çalışma ile mümkündür.

“Eşit haklar” alt ölçeğinin, madde korelasyon katsayılarına ayrı ayrı bakıldığında $eh1 = .76$ ve $eh2 = .87$ gibi yüksek değerler olduğu ve negatif bir korelasyon olmadığı görülmektedir (Tablo 36). Faktör analizi sonuçları incelendiğinde; her iki döndürme yönteminde de maddelerin aynı faktör altında toplandığı Tablo 64 ve 65’de görülmektedir. Eşit haklar alt ölçeğine ilişkin madde sayısı düşük olduğu için madde eklenmesi halinde bu alt ölçek ileriki bir çalışma ile geliştirilebilir olduğu düşünülmektedir.

“Karar verme” alt ölçeğinin, madde korelasyon katsayılarına ayrı ayrı bakıldığında kv3 ve kv4 maddeleri hariç diğer maddelerin .49 ile .66 arasında değerler taşıdığı görülmektedir. Kv3 ve kv4 maddeleri ölçekten çıkarıldığında ölçeğin alpha değeri .64 olmaktadır. Bu değer alt ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde her iki döndürme yönteminde de karar verme alt ölçeğine ilişkin maddelerinin alpha değerlerinin .40-.77 arasında kabul edilebilir bir değer olduğu görülmektedir (Tablo 64-65). Aynı zamanda maddelerin çoğunun tek bir faktör altında toplanması alt ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

“Fiziksel ve sözlü saldırılar” alt ölçeğinin; madde korelasyon katsayılarına bakıldığında fss3, fss4 ve fss5 maddeleri hariç diğer maddelerin pozitif korelasyon içinde olduğu görülmektedir. Alt ölçekten fss3, fss4 ve fss5 maddeleri çıkartıldığında ölçeğin alpha değeri .69 olmaktadır. Faktör analizini incelendiğinde fss maddelerinin çoğunun aynı faktör altında toplandığını görülmektedir. Ancak diğer faktörler altına

kayan maddeler de bulunmaktadır. Kayan maddelerin anlam bakımından ilişki içinde olduğu diğer alt ölçek faktörlerinin altına toplanmış olduğu Tablo 64 ve 65’de görülmektedir. Kayan maddelerin birbirleriyle anlam bakımından yakın alt ölçekler olan fair-play ve sportmenlik alt ölçeği, eşit haklar ile para ve spor alt ölçeklerinin faktörlerine doğru kaydıkları gözlemlenmiştir.

“Cinsel taciz” alt ölçeğinin madde korelasyon katsayılarına bakıldığında ct1 ve ct2’nin yüksek ct3 ve ct4’ün düşük olduğu görülmektedir (Tablo 42). Ölçekten ct3 ve ct4 çıkarıldığında ölçeğin alpha değeri .44 olmaktadır. Bu değer düşük olmasının nedeni alt ölçeğin madde sayısının düşmesinden kaynaklanmaktadır. Faktör analizini incelendiğinde ct maddelerinin her iki döndürme yönteminde de aynı faktör altında toplandığı ve diğer faktörlerin hiçbirine kaymadığı görülmektedir. Bu maddelerin cinsel taciz konusunu ölçtüğünü ancak yetersiz sayıda madde olduğu için alpha sayısının düşük çıktığı söylenebilir. Alt ölçek maddelerinden ct1 ve ct2’ye madde eklendiği takdirde alt ölçek ileriki bir çalışma ile uygulanabilir duruma gelecektir.

“Fair-play ve sportmenlik” alt ölçeğinin madde korelasyon katsayılarına bakıldığında .41 ile .73 arasında değiştiği görülmektedir. Alt ölçek .67 gibi güvenilir bir değere sahip olmasına rağmen, fps2 ve fps7 maddeleri çıkarıldığı zaman .70 gibi oldukça güvenilir bir değer almaktadır. Faktör analizini incelendiğinde, “fps” maddelerinin çoğunun aynı faktör altında toplandığını görülmektedir. Kayan maddelerin anlam bakımından ilişki içinde olduğu diğer alt ölçek faktörlerinin altına toplanmış olduğu Tablo 64 ve 65’de görülmektedir. Kayan maddelerin birbirleriyle anlam bakımından yakın alt ölçekler olan “topluma örnek olma” ve “ayrımcılık” alt ölçeklerinin faktörlerine doğru kaydıkları gözlemlenmiştir. Fps alt ölçeğinin güvenilir ve kullanılabilir bir alt ölçek olduğu söylenebilir.

“Para ve spor” alt ölçeğinin; madde korelasyon katsayılarına bakıldığında .50 ile .77 arasında değişerek yüksek bir değere ve korelasyona sahip olduğu görülmektedir (Tablo 46). Maddeler arasında negatif korelasyon yoktur. Alt ölçekten madde çıkarılmasa bile alpha sayısı .63 gibi yüksek bir değerdir. Ancak ps=51 ve ps=50 maddeleri ölçekten çıkarıldığında alt ölçek toplam alpha değeri .75 olmaktadır. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde tüm maddelerin aynı faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu alt ölçeğin güvenilir ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

“Topluma örnek olma” alt ölçeğinin; madde korelasyon katsayılarına ayrı ayrı bakıldığında .38 ile .73 arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir (Tablo 48). Aynı tabloya bakıldığında tö1, tö3 ve tö4’ün .35-.39 gibi düşük değerlere sahip olmasına rağmen tüm maddelerin birbirleriyle $p<.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçekten tö1, tö3 ve tö4 maddeleri çıkarıldığında ölçeğin alpha değeri .59 olmaktadır (Tablo 66). Faktör analizi sonuçları incelendiğinde her iki döndürme yönteminde de maddelerin aynı faktör altında toplandığı dolayısıyla alt ölçeğin bu haliyle de kullanılabilir olduğu görülmektedir. Ölçekten çıkarılan maddelerin anlamlılığı ile ilgili düzeltmeler yapılarak alt ölçek ileriki bir çalışmayla tekrar geliştirilebilir.

“Doping” alt ölçeğinin, madde korelasyon katsayılarına ayrı ayrı bakıldığında .43 ile .60 arasında değerlere sahip olduğunu Tablo 50’de görülmektedir. Aynı tabloda madde –toplam korelasyon sayılarına bakıldığında ise d2 ve d6’nin düşük olduğu görülmektedir. Ölçekten d2 ve d6 çıkarıldığında ölçeğin cronbach alfa değeri .58’e yükseldiği görülmektedir. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde her iki döndürme yönteminde de maddelerin çoğunun aynı faktör altında toplandığı dolayısıyla alt ölçeğin bu kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

“İrk ve din ayrımcılığı” alt ölçeğinin; madde korelasyon katsayılarına bakıldığında .47 ile .65 arasında değiştiği görülmektedir. Aynı tabloya bakıldığında id3’ün .46 gibi düşük bir değere sahip olmasına rağmen tüm maddelerin birbirleriyle $p<.01$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçekten id3 maddesi çıkarıldığında ölçeğin alpha değeri .65 olmaktadır (Tablo 66). Id3 maddesi incelendiğinde etik ile ilgili olan “muhakeme” teriminin kullanıldığı ve bu terimin anlaşılmadığı varsayılmıştır. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde her iki döndürme yönteminde de maddelerin aynı faktör altında toplandığı dolayısıyla alt ölçeğin güvenilir ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

“Cinsiyet ayrımcılığı” alt ölçeğinin madde korelasyon katsayılarına bakıldığında .64 ile .74 gibi yüksek değerler arasında değiştiği görülmektedir. Aynı tabloya bakıldığında ca1’in diğer maddeleri arasında en düşük değer olan .63 olduğunu görülmektedir. Tablo 66 bakıldığında ölçekten ca1 maddesi silinmeden önce alpha değerinin .63 çıkarıldıktan sonra ise .66 olmaktadır. Faktör analizi sonuçları

incelendiğinde her iki döndürme yönteminde de maddelerin aynı faktör altında toplandığı dolayısıyla alt ölçeğin güvenilir ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

“Bilim ve teknoloji” alt ölçeğinin; madde korelasyon katsayılarına ayrı ayrı bakıldığında $bt_1=.52$, $bt_2=.76$ ve $bt_3=.68$ gibi kabul edilebilir değerler olduğu ve negatif bir korelasyon olmadığı Tablo 56’da , faktör analizi sonuçları incelendiğinde her iki döndürme yönteminde de maddelerin aynı faktör altında toplandığı Tablo 64 ve 65’de görülmektedir. Bilim ve teknoloji alt ölçeğine ilişkin madde sayısı düşük olduğu için madde eklenmesi gerekmektedir.

“Sporcu sakatlanmaları” alt ölçeğinin madde korelasyon katsayılarına bakıldığında $ss_1=.48$, $ss_2=.60$ ve $ss_3=.46$ olduğu görülmektedir (Tablo 58). ss_2 maddesi en yüksek değere sahip olduğu halde diğer maddeler ile negatif korelasyona sahiptir. Alt ölçeğin madde toplam alpha değeri $-.38$ ’dir. Alt ölçekten ss_2 maddesi çıkarıldığında ölçeğin alpha değeri $.39$ olmaktadır. Bu değer düşük olmasının nedeni alt ölçeğin madde sayısının düşmesinden kaynaklanmaktadır. Faktör analizini incelendiğinde ss maddelerinin her iki döndürme yönteminde de ayrı faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu maddelerin sporcu sakatlanmaları konusunu ölçtüğünü ancak yetersiz sayıda madde olduğu için alpha sayısının düşük çıktığı söylenebilir. Alt ölçek maddelerinden ss_1 ve ss_3 ’e madde eklendiği takdirde alt ölçek ileriki bir çalışma ile uygulanabilir duruma gelecektir.

“Medya” alt ölçeğinin madde korelasyon katsayılarına bakıldığında $.72$ ile $.79$ gibi yüksek değerler arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 60). Tablo 66’ya bakıldığında ölçeğin alpha değerinin $.62$ olduğunu görülmektedir. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde her iki döndürme yönteminde de maddelerin aynı faktör altında toplandığı dolayısıyla alt ölçeğin kullanılabilir olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için yapılan diğer bir test İki-Yarım Güvenirlilik (Guttman-Half Split) analizidir. Bu analizde örneklem gurubu ikiye ayrılarak 2 farklı uygulama gibi ele alır ve birbiriyle kıyaslanır (63). Tablo 62 incelendiğinde; iki yarım güvenirlilik analizi sonucunda alpha katsayılarının 1.bölüm soruları için $.78$ ve 2.bölüm soruları için $.81$ gibi yüksek bir değer olduğu görülmektedir. Maddeler arasındaki korelasyon değeri $.71$, Guttman Split-Half Güvenirlilik sonucu ise $.83$ gibi yüksek değerleri ifade etmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.SONUÇ

Bu ölçüm aracını geliştirmede izlenen basamaklar arasında detaylı bir literatür taraması, uzman görüşleri , pilot çalışma ve istatistiksel analizler bulunmaktadır .Bu çalışmaya 192 (69 bayan ve 123 erkek) spor yöneticisi katılmıştır.

Toplanan veriler madde analizi ve faktör analizi kullanılarak değerlendirilmiş olup, bu analizler sonucunda ölçeğin alt boyutlarından kullanılabilir olanlar belirlenmiştir. Spor Yöneticilerinin Etik Kod Ölçeği için başlangıçta 90 madde sayısı ile 17 alt boyut ölçülmek istenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda 17 alt boyuttan 12 tanesinin anlamlı ($\alpha \geq .50$) ve kabul edilebilir olduğu sonucuna varılmıştır. Bu alt ölçekler: düşünce özgürlüğü, adam kayırma, ayrımcılık, etik karar verme, fiziksel ve sözlü saldırılar, fair-play ve sportmenlik, para ve spor, topluma örnek olma, doping, ırk ve din ayrımcılığı, cinsiyet ayrımcılığı ve medya ile ilişkiler alt ölçekleri olarak belirlenmiştir. Bütün bu faktörler toplam olarak %63 varyansı açıklamak ile birlikte, ölçeğin alt boyutlarının güvenirlik katsayıları en düşük .50 ve en yüksek .75 olarak gerçekleşmiştir. Yukarıdaki değerlerden de gözlendiği gibi, SYEK ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları kabul edilebilir düzeydedir (62), bu da ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğunun göstergesidir. İki yarım güvenirlik analizi sonucunda alpha katsayılarının 1.bölüm soruları için= .78 ve 2.bölüm soruları için= .81 gibi yüksek bir değer olduğu görülmektedir. Maddeler arasındaki korelasyon değeri .71, Guttman Split-Half Güvenirlik sonucu ise .83 gibi yüksek değerleri ifade etmektedir. Alt ölçeklerin hepsi göz önünde tutulduğunda toplam varyansın 63'ünü açıkladığı Tablo.64 de görülmektedir. Ancak ölçeğin yapısal özelliklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizleri farklı örneklem gurupları ile yapılarak SYEK ölçeğinin kuramsal yapısı desteklenmelidir. Bu işlemler yapılırken, bu çalışmada ortaya konan madde yüklemeleri bilimsel yollarla incelenmeli, düşük yükleme yapan maddeleri tekrar gözden geçirilmeli ve alt ölçeklerden geriye kalan 5 tanesi tekrar geliştirilmelidir.

6.2.ÖNERİLER

6.2.1 Genel Öneriler

1. Spor yönetiminde etik davranışların incelenmesi bir uzmanlık alanı olarak kabul edilmelidir ve bu alanda bilimsel ve çağdaş yönetim anlayışına uygun etik değerleri olan yöneticilerin yetiştirilmeleri sağlanmalıdır.

2. Spor yöneticisi yetiştiren eğitim kurumlarının programlarında zorunlu ders olarak yer almalı ve spor da etik karar vermeye ilişkin dersler tartışma şeklinde işlenmelidir.

3. Giderek yozlaşan ve gerçek değerlerini kaybeden spor alanında gerek devlet kurumlarını gerekse özel kulüpleri denetleyebilecek bakanlığa bağlı bir üst düzey etik komitenin oluşturulması gerekmektedir.

4. Dünya’da gelişmiş ülkelerde benzer örneklerine rastlandığı gibi; ülkemizdeki spor alanı ile ilgili tüm kurum, birim ve işletmelerin kendi anlayışları çerçevesinde etik kodlarını oluşturması gerekmektedir.

6.2.2 Araştırmacılar için Öneriler

1. Spor yöneticilerine etik kodlarının oluşturulmasına yönelik yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ; antrenör, sporcu, hakem ve sporcu aileleri gibi spor alanını etkileyen diğer kişilere de yapılarak bu kodların oluşması sağlanabilir.

2. Araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilen alt ölçekler ile oluşturulan anket, yeni bir guruba uygulanarak elde edilen sonuçlar ilk çalışma ile karşılaştırılabilir.

3. Güvenilirliği ve korelasyonu yüksek olan ancak madde sayısı yetersiz bulunan alt ölçeklerin (örn: düşünce özgürlüğü, adam kayırma) yeni maddeler oluşturularak geliştirilmesinin yararlı olabileceği düşünülmektedir.

4. Anlam ve kapsam olarak birbirine yakın görünen alt ölçeklerin, aynı başlık altında birleştirilerek tekrar incelenmesi daha sonraki çalışmalar için önerilmektedir.

KAYNAKLAR DİZİNİ

1. ÜLGER, B. Nükleer Gücü Tutundurma Çabalarının Kantçı Perspektifte İrdelenmesi: Kuruluşların Vicdanı Olarak Hakla İlişkiler ve Nükleer Gücün masumiyet Sorunu, Etik 2003; 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi, 2003, Ankara.
2. Türk Dil Kurumu(TDK), Türkçe Sözlük, Cilt: 1, 9. Baskı, Ankara, 1998 .
3. ŞEN, M.L. Yönetimde Yozlaşmanın Önlenmesinde Yönetimsel Etik Yaklaşımını, Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu, Sakarya Üniversitesi İİBF, Adapazarı, 1997.
4. EGE, İ., TANÇ, A., GÖZBAŞI, O., ÖZGENER, Ş. ; “Muhasebe Meslek Mensuplarının Muhasebecilik Meslek Ahlakına İlişkin Tutumları”, Etik 2003, 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi, 2003, Ankara.
5. NAKTİYOK A. ve İŞCAN, Anonim Üniversite Öğrencilerinin Akademik Meslek Ahlaksızlık Davranışa Etkileri , 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2003 s.99-114.
6. UYGUR, S. “Çalışma Ahlakının Kültürel Göreceliği: Nitel Bir Araştırma” 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara, 2003 s.112-123.
7. American Heritage Dictionary", Houghton Mifflin Company, 1985
8. MİRZEOĞLU, N. Spor Bilimlerine Giriş , Ankara, 2003 syf.65
9. Baskın, O, Aranoff, C & Latimore, D. 1997. Public Relations: The Profession and the Practice Madison : Brown and Benchmark
10. POYRAZ H., Türkiye I. İslâm Düşüncesi Sempozyumu, 26-27 Ekim, İstanbul: “Etik Açısından Dini Emirlerin Anlamı 1996; 21
11. URAL T., İşletme ve Pazarlama Etiği, Detay Yayıncılık, Ankara 2003; s. 6, 8-10
12. BOZKURT, V. Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği, Alesta, 2000; 13
13. BİLLİNGTON, R. , Felsefeyi Yaşamak, Ahlak Düşüncesine Giriş, Çev. Abdullah Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul,1997; s. 45.
14. CROSSET T.W., HUMS M.A., Spor Yönetiminde Uygulanan Etik Prensipler
15. ERDEM Ferda, İşletme Kültürü, Fredirch Naumann Vakfı, Ankara, 1999 s.109.

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam ediyor)

16. URAL, T., Pazarlama Yöneticilerinin Mesleki Değerlerinin Etiksel Algılama Üzerindeki Oransal Etkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi, Journal of Buisness, Vol:2, No:2, 2001
17. ÜLGER G, İnsana ve Doğaya Saygı Anlayışında Turizm de Etik İlkeleri Taslağının İşlevselliği, Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi, 2003, Ankara s.681.
18. FRİTZCHE, D.J., TSALİKİS S., Buisness Ethics, A Global and Managerial Perspective , Mc Graw Hill New York, 1998; s. 698-699
19. TUTAR, H.; Sanal Bürokrasi ve Yönetim Etiği: Teorik Bir Yaklaşım, Etik 2003, 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi, 2003, Ankara , 2003 ;s. 9
20. SAVAŞ, O. , KARADAL, H.; Muhasebe Meslek Mensuplarının Vergi Kaçırma ve Rüşvet Almaya İlişkin Etik Tutumları, Yozgat ve Aksaray Örneği”, Etik 2003, 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi, 2003;s.48, Ankara.
21. ŞAFAKLI, Okan, “ Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde Banka Krizlerinin Ahlakı Boyutu Üzerine Bir Analiz”, Etik 2003, 1. Türkiye Uluslararası İş ve Meslek Ahlakı Kongresi, 2003;s.80, Ankara.
22. EREN E. Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2003:SS. 3-5
23. EREN E. Örgütsel Davranış ve Yönetim, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2004
24. GENÇ N. Yönetim ve Organizasyon, İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2004:SS.
25. TEREKLİ S., 1. Profesyonel Futbol Liginde Yer Alan Kulüplerin Yönetim Politikalarının Sporcu Güdülenmesi Üzerine Etkisi, Eskişehir: TC. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999: SS.39-46
26. EREN E. , Örgütsel Davranış ve Yönetim, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2004
27. GÜNEY S.(., Yönetim ve Organizasyon El Kitabı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000: SS. 155-161

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam ediyor)

28. DEMİRBILEK T., Liderlik Tipleri Açısından İşçi Sendikası Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2003: Cilt 5, Sayı 1, SS.22-35
29. DAFT L.R., Management, Orlando: The Dryden Pres, 1991: SS. 5,6,7-15
30. GENÇER T.R., Ulusal Spor Federasyonlarının Spor Pazarlama Stratejileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı, İzmir, 2001.SS: 14-20
31. YETİM A, ŞENEL Ö., Türkiye’de Spor Yöneticisi Yetiştirme Faaliyetlerinin Görünümü, Ankara: Milli Eğitim Dergisi, 2001, Sayı. 150
32. MİRZEOĞLU N.(Ed)., Spor Bilimlerine Giriş, Ankara: Bağırhan Yayınevi, 2003:SS.200-208
33. İKİZLER C. , Sporda Sosyal Bilimler 1, 1. baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 2000: SS. 153-168
34. CANKALP M. ., Sporda yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2002: SS.127-129
35. PARKS J.B., QUARTERMAN J. Contemporary Sport Management , p..96, 2003, Human Kinetics
36. PARKHOUSE B.L., PhD Temple University. The Management of Sport It’s Foundation and Application, p.368, 1991
37. Toplum Hayatını Düzenleyen Kurallar
www.aof.edu.tr/kitap/IOLTP/2293/unite02.pdf
38. GÜLTEKİN R. www.tedmer.org.tr - www.egm.gov.tr/apk/dergi/34/yeni/web/Dr
39. UZKESİCİ N. İşletmelerde Etik Yönetimi - İşletmelerde Etik Kalitesinin Yönetimine Geçiş.(www.isguc.org.tr)
40. BALTAŞ-BALTAŞ YÖNETİM, EĞİTİM VE DANIŞMANLIK MERKEZİ YAYINI. EKİM - ARALIK 2003
41. MİDİLLİ A. Etik Liderlik, Tügiad Elegans Dergisi, sayı 68. eyl/ekm 2004
42. Australian Sport Commision Ethic Codes.2002. InSTITUTE of Sport Management
43. ŞENCAN H. Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik s.252

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam ediyor)

44. C.C.AKTAN , ahlak ve ahlak felsefesi, İstanbul: Arı düşünce ve toplumsal gelişim derneği yayını, 1999
45. MASTERALEXİS L.P., BARR C.A., HUMS M.A. Principles And Practice of Sport Management, 2004,
46. C. ALDEMİR, A. ATAOL, G. BUDAK, İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları, İzmir 2004, s. 24
47. TEZBAŞARAN, A. Ata. Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Eylül 1996.
48. ÖZGÜVEN, İ. Ethem. Psikolojik Testler. Ankara: Yeni Doğu Matbaası, 1994.
49. FIRAT-OKTAY, S. Ümit. “Marmara Üniversitesi Sosyal Bilim Öğrencilerinin Fakülte ve Bölümler Bazında Farklılıklarının Çok Değişkenli İstatistik Teknikler İle Analizi”, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayın no:573, İstatistik ve Ekonometri Araştırma ve Uygulama Merkezi Yayın no: 2.
50. YALÇIN, Hasan Birol; Spor Tüketiminde Pazarlama Bileşenleri: Ölçek Geliştirme. Spor Bilimleri dergisi Hacettepe J. Of Sport Sciences 2004, 15(4), 219-232
51. JACOBS, A.D., L.C.& Ravazieh, Introduction to Research in Education, 1996, Forth Worth: Harcourt Brace College Publishers. (5.Baskı)
52. MILLER L. Robert, ACTON Ciaran, Fullerton A.Deirdre, Maltby John, SPSS for Social Scientists, Palgrave MacMillan, NewYork,2002.
53. HARMAN Hary, Modern Faktör Analysis ,3rd,The University of Chicago Pres,1976.
54. LUMKİN Angela, STOLL Sharon Kay, BELLER Jennifer, Sport Ethics Applications for Fair-Play 2'nd addition, 1999
55. MALLOY David, ROSS Soul, DWİGHT Zakus, Sport Ethics, Concepts and Cases in Sport and Recreation, 2003
56. SİMS, R.R. (1992).The Challenge of Ethical Behavior in Organizations. Journal of Business Ethics, 11, 505-513.
57. Center for Business Ethics. Instilling Ethical Values in Large Corporations. Journal of Business Ethics, 11, 863-867

KAYNAKLAR DİZİNİ (Devam ediyor)

58. ALPAR, R. Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik, 2. Basım. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. 2001.
59. ÖZDAMAR, K. Paket programlar ile istatistiksel veri analizi. Genişletilmiş 5. baskı. Kaan Kitabevi 2004
60. BAYRAM, Nuran. Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi. Aralık 2004
61. TABACHNICK, B.G.&Fidell , L.S.(1989). Using Multivariate Statistics. (2.baskı). New York: Harper Collins Publishers
62. STEVENS, J. (1992). Principal Components: Applied Multivariate Statistics for Social Sciences (2nd addition). Hillsdale, NJ: Prentice Hall.
63. SPSS 12,00 for Windows, Help Section, Guttman Half-Split Reliability Analysis.
64. FIELD, A. Discovering Statistics Using SPSS for Windows. Londo/Thousand Oaks/ New Delphi: Sage Publications, 2000.
65. AKGÜL, A. ve ÇEVİK O. İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS’de İşletme Yönetimi Uygulamaları, Emek Ofset, Ankara, 2003.
66. DEVİLLY, G.J. 2004. Assesment Devices . Retrieved March 24, 2004, from Swinburne University, Clinical&Forensic Psycology Web site: www.swin.edu.au/victoms/resourses/assessment/assessment.html