



**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI GENÇLİK
KAMPLARINDA GÖREV YAPAN KAMP
LİDERLERİNİN MESLEK ALANLARINA GÖRE
LİDERLİK BECERİLERİNİN İNCELENMESİ**

**2023
YÜKSEK LİSANS TEZİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR**

Medine ŞAHİN

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Şakir BEZCİ**

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI GENÇLİK KAMPLARINDA GÖREV
YAPAN KAMP LİDERLERİNİN MESLEK ALANLARINA GÖRE
LİDERLİK BECERİLERİNİN İNCELENMESİ**

Medine ŞAHİN

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Şakir BEZCİ**

**T.C.
Karabük Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında
Yüksek Lisans Tezi
Olarak Hazırlanmıştır**

**KARABÜK
Temmuz 2023**

Medine ŞAHİN tarafından hazırlanan “GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI GENÇLİK KAMPLARINDA GÖREV YAPAN KAMP LİDERLERİNİN MESLEK ALANLARINA GÖRE LİDERLİK BECERİLERİNİN İNCELENMESİ” başlıklı bu tezin Yüksek Lisans Tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Şakir BEZCİ

.....

Tez Danışmanı, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Bu çalışma, jürimiz tarafından Oy Birliği ile Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir. 19/07/2023

Ünvanı, Adı SOYADI (Kurumu)

İmzası

Başkan : Doç. Dr. Şakir BEZCİ (KBÜ)

.....

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Neslihan AKÇAY (KBÜ)

.....

Üye : Doç. Dr. Serdar CEYHUN (BARÜ)

.....

KBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu, bu tez ile, Yüksek Lisans derecesini onamıştır.

Prof. Dr. Müslüm KUZU

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

“Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.”

Medine ŞAHİN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI GENÇLİK KAMPLARINDA GÖREV YAPAN KAMP LİDERLERİNİN MESLEK ALANLARINA GÖRE LİDERLİK BECERİLERİNİN İNCELENMESİ

Medine ŞAHİN

Karabük Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Tez Danışmanı:

Doç. Dr. Şakir BEZCİ

Temmuz 2023, 53 sayfa

Bu çalışmada, Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kamplarında görev yapan kamp liderlerinin meslek alanlarına göre liderlik becerileri incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak, Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formu kullanılmıştır. Elde edilen verilere göre, cinsiyet değişkenine göre liderlik, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup erkeklerin kadınlara kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanı daha yüksek bulunmuştur. Yaş değişkenine bakıldığı zaman liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı; karar verme becerileri, problem çözme becerileri puanları arasında ters yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir

ilişki olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Mesleklere göre mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, sorumluluk alt boyutları arasında bir farklılık olmadığı ancak karar verme becerileri, problem çözme becerileri puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Gençlik lideri olarak çalışan kişilerin diğer meslekte olan kişilere kıyasla karar verme becerileri, problem çözme becerileri daha düşük bulunmuştur. Meslekteki çalışma sürelerine göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; karar verme beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Görev yapılan liderlik alanlarına göre liderlik, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme beceri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Kamp liderliği yapma sürelerine göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme beceri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Anahtar Sözcükler : Liderlik, liderlik becerileri, kamp liderliği, Gençlik ve Spor Bakanlığı

Bilim Kodu : 130105

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

EXAMINATION OF THE LEADERSHIP SKILLS OF THE CAMP LEADERS WORKING AT THE MINISTRY OF YOUTH AND SPORTS YOUTH CAMPS ACCORDING TO THEIR PROFESSIONAL AREAS

Medine ŞAHİN

Karabük University

Institute of Graduate Programs

Department of Physical Education and Sports

Thesis Advisor:

Assoc. Prof. Dr. Şakir BEZCİ

July 2023, 53 pages

In this study, the leadership skills of the camp leaders working in the Youth Camps of the Ministry of Youth and Sports were examined according to their occupational fields. Youth Leadership Traits Scale and demographic information form prepared by the researcher were used as data collection tools. According to the data obtained, there was no significant difference between leadership, communication, group skills, trust and reliability, decision-making skills, problem-solving skills, and responsibility scores according to the gender variable; A significant difference was observed between the willingness to compete and the scores of setting goals, and the willingness to compete and goal setting scores of men were found to be higher than women. When we look at the age variable, there is no significant relationship between leadership, willingness to compete and goal setting, communication, group skills, trust and reliability, and responsibility scores; It has been determined that there is a very weak

and significant inverse relationship between decision making skills and problem solving skills scores. It was observed that there was no significant difference between leadership, willingness to compete and goal setting, communication, group skills, trust and reliability, decision-making skills, problem solving skills, and responsibility scores according to education level. There was no difference between the sub-dimensions of willingness to compete and goal setting, communication, group skills, trust and reliability, responsibility, but a significant difference was observed between the scores of decision-making skills and problem-solving skills. People working as youth leaders have lower decision-making skills and problem-solving skills compared to people in other professions. According to the duration of work in the profession, there is no significant difference between leadership, willingness to compete and goal setting, communication, group skills, trust and reliability, problem solving skills, and responsibility scores; A significant difference was observed between the decision-making skill scores. There was no significant difference between leadership, communication, group skills, trust and reliability, decision-making skills, problem-solving skills, and responsibility scores according to the leadership areas; A significant difference was observed between the willingness to struggle and the scores of setting goals. It was observed that there was no significant difference between leadership, willingness to compete and goal setting, communication, group skills, trust and reliability, decision-making skills, problem-solving skills, and responsibility scores according to the duration of leading the camp.

Key Word : Leadership, leadership skills, camp leadership, Ministry of Youth And Sports.

Science Code : 130105

TEŞEKKÜR

Bu tez alıőmasının planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, sayın danıőmanım Doç. Dr. Şakir BEZCİ'ye ve Kıymetli hocam Dr. Öğretim Üyesi Neslihan AKÇAY'a teőekkürlerimi sunuyorum.

Çalıőmamın tamamını boyunca beni cesaretlendiren ve destekleyen arkadaşlarım Aslıhan YOKA ve Tuęçe ERNAZ'a yine çalıőmamın tüm aşamalarında her türlü görüş ve yardımlarını benden esirgemeyen iş arkadaşlarıma son olarak da hayatım boyunca maddi manevi desteğini hiç esirgemeyen canım aileme tüm kalbimle teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
KABUL.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
ÇİZELGELER DİZİNİ	xii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
BÖLÜM 1	1
GİRİŞ	1
BÖLÜM 2	4
T.C. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI	4
2.1. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI TEŞKİLAT YAPISI VE TARİHÇESİ..	4
2.1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Hizmet Birimleri	5
2.1.2. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü	6
2.1.2.1. Gençlik Kampları.....	7
BÖLÜM 3	8
LİDER VE LİDERLİK	8
3.1. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMI	8
3.1.1. Liderliğin Belirleyicileri	9
3.1.2. Liderlik Özellikleri	10
3.1.3. Liderlik Becerileri.....	11
3.2. LİDERLİK TÜRLERİ.....	13
3.2.1. Otokratik Liderlik	13
3.2.2. Demokratik-Katılımcı Liderlik	13
3.2.3. Liberal Liderlik.....	14

	<u>Sayfa</u>
3.2.4. Vizyoner Liderlik	15
3.2.5. Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik	15
3.2.6. Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik	16
3.2.7. Karizmatik Liderlik	16
3.3. LİDERLİK TEORİLERİ	17
3.3.1. Özellikler Teorisi	17
3.3.2. Davranışsal Teori	18
3.3.3. Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları	19
3.3.4. Michigan Üniversitesi Çalışmaları	20
3.3.5. Durumsallık Yaklaşımı	21
3.4. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI BÜNYESİNDE KAMP LİDERLİĞİ ..	22
3.4.1. Grup Lideri	23
3.4.2. Aktivite Lideri	23
3.4.3. Program Sorumlusu	23
BÖLÜM 4	24
YÖNTEM	24
4.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	24
4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	24
4.3. VERİLERİN UYGULANMASI	24
4.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	25
4.5. VERİLERİN ANALİZİ	27
BÖLÜM 5	28
BULGULAR	28
BÖLÜM 6	39
SONUÇ VE ÖNERİLER	39
6.1. SONUÇ	39
6.2. ÖNERİLER	41
KAYNAKLAR	43

	<u>Sayfa</u>
EK AÇIKLAMALAR ANKET VE RAPOR.....	48
ÖZGEÇMİŞ	53

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması.	5
Şekil 2.2. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması.....	6

ÇİZELGELER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 5.1. Demografik bilgiler.....	28
Çizelge 5.2. Tanımlayıcı istatistik sonuçları.....	29
Çizelge 5.3. Gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanları ile yaş ve kendi arasındaki korelasyon.....	30
Çizelge 5.4. Cinsiyete göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.....	32
Çizelge 5.5. Eğitim durumuna göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.....	33
Çizelge 5.6. Mesleklere göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut.....	34
Çizelge 5.7. Meslekteki çalışma sürelerine göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.....	35
Çizelge 5.8. Görev yapılan liderlik alanlarına göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.....	36
Çizelge 5.9. Kamp liderliği yapma sürelerine göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.....	37

KISALTMALAR DİZİNİ

KISALTMALAR

GSB : Gençlik ve Spor Bakanlığı

Vd. : Ve Diğerleri

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Tarihin ilk çağlarından itibaren insanlar bir takım sosyal, kültürel, çevresel ve ekonomik gruplar halinde sınıflandırılmış ve bazı yönlendirilmelere ihtiyaç duymuşlardır. Bu sınıflandırmalar çerçevesinde her grup içerisinde yer alan bireyler özgün düşünceler oluşturmakta ve gruplar içerisinde oluşan bu düşünceler ortak bir amaç ve beklenti etrafında toplanmaktadır. Gruplar yönlendirilme ihtiyacını ve beklentilerini karşılayabilmek için kendi içlerinde bir öncüye ihtiyaç duymaktadırlar. Sonuç olarak her çağda toplumlar kendi liderlerini yaratmaktadırlar. Literatüre bakıldığında lider ve liderlik kavramları üzerine çok fazla araştırma yapıldığı görülmektedir.

Tarihsel süreçte liderlikle ilgili yapılan tüm çalışmalar farklı yorumlamalara sebebiyet vermiş olup tüm bu yorumlar genellikle “iyi” lider olma özellikleri üzerine farklı izlenimler oluşturmuştur (Bennet vd, 2003).

Lider ve liderlikle ilgili yapılan bazı tanımlar şunlardır;

“Lider, çevresindeki insanları belirlenmiş bazı hedefler çerçevesinde davranışa yönlendiren, örgütteki işgörenleri bir amaca doğru ardından sürükleyen kişi olarak tanımlanmaktadır” (Avcı & Topaloğlu, 2009). “Liderlik, örgütlerin belirlemiş olduğu şartlar doğrultusunda kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bireyi veya grubu amaca doğru yönlendirme sürecidir” (Tüz & Sabuncuoğlu, 2008). Aynı zamanda liderlik, çalışanları örgütle ilgili bir konuda etkileyerek, onların kendi istekleriyle harekete geçmesini sağlamaktır (Katz ve Kahn, 1977:371). Lider, bir kişiye veya bir oluşuma, topluluğa liderlik eden kişidir. Liderlik ise liderlerin uyguladığı teknikleri ya da stilleri ifade eder. Özet olarak lider tek bir bireyi, liderlik ise süreci anlatır.

Lider sözcüğü Anglosakson kökenli, yol anlamına gelen “lead” kelime kökeninden türeyip “leader” sözcüğü halini almıştır (Tapşın, 2019). Türkçe karşılığı ise önder kelimesine tekabül etmektedir.

Liderlik kavramının, geçmişine baktığımızda insanların topluluk halinde yaşamaya başladıkları andan itibaren ortaya çıktığı ve gerek kavramsal gerek tarihsel açıdan çok eskiye dayandığı görülmektedir. Lider ve liderlikle ilgili çalışmaların her ne kadar 1300’lü yıllarda başladığı tespit edilmiş olsa da gelişmelerin çok daha sonraki dönemlerde Sanayi Devrimi’nden sonra arttığı görülmektedir. (Sözen & Şar, 2015). Ancak günümüzün küreselleşen yüksek tempolu, çok değişken, karma karışık dünyasında her zamankinden daha önemli hale gelmiştir (Bayrakçı, 2022).

Zamanına ve zamanının özelliğine göre farklı anlamların yüklendiği liderlik tanımları, günümüzde bilgi çağının özelliğine uygun hale getirerek değişim ve dönüşümcü, bilgi temelli, etkileycilik ve vizyonerlik özellikleri vurgulanarak ifade edilmeye çalışılmaktadır. Günümüz liderliğinde öne çıkan vizyoner ve karizmatik liderlik özellikleridir (Armağan, 2006). Bugüne kadar yapılmış olan tüm tanımlarda ortak noktalar ve amaçlar tespit edilmiştir. Liderliğin ortak amaçları etki yaratmak, grup ve bireyler arası etkileşim göstermek, değişim sağlamak olarak tanımlanırken ortak noktalar ise kişisel özelliklere dayanan güç, karar alma, alınan kararı uygulayabilme ve yönlendirme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Şişman, 2018).

Liderlikle ilgili becerilerin genetik olarak değil çevre ile etkileşim sonucu öğrenmeye bağlı olarak ortaya çıktığı ve geliştirilebildiği vurgulanmaktadır. Bu beceriler şunlardır; teknik beceri, kavramsal beceri, kişilerarası beceri, duygusal zekâ becerisi ve sosyal zekâ becerileri olarak sıralanmıştır (Haq, 2011).

Liderler bulunmuş olduğu kurumun amaç ve hedeflerini korumakla yükümlü olduğundan dolayı, var olan örgüt kültürü liderlik vasıflarını etkilemektedir. Liderlik ve örgüt kültürü birbirini etkileyen ve tamamlayan iki kavram olarak kabul görmektedir. Örgüt kültürü liderlik vasıfları sonucu oluşan ve gelişen bir kültür olarak gözlemlenerek liderin bağımlılığı ve iş doyumunu etkileyen bir unsurdur.

Ancak liderliğin örgüt kültürünü olumlu olarak etkilemesi istenmektedir. (Sözen & Şar, 2015). Liderlik kavramına sadece olumlu yönden bakmak ve olumlu sonuçlar vereceğini düşünmek bu kavrama tek bir açıdan bakarak sınırlamak anlamına gelecektir. Çünkü liderlik vasfının getirdiği etkileyici, değişimi teşvik edici özellikler her zaman kurumun hedef ve amaçları doğrultusunda pozitif bağlamda istenilen sonuçları vermez. Sonuç olarak toplum üzerinde faydadan daha çok zarara da yol açabilmektedir (Aslan & Ağiroğlu Bakir, 2014).

Yapılan bir çok tanımda ana tema, liderlerin bireyleri davranışlarında değişime ve hedeflere doğru itmesine yardımcı olumasıdır. Kamp lideri ise bir taraftan kampçıların bireysel istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için kendi etki ve nüfuzunu kullanırken, diğer taraftan da grup ya da kurumun amaçlarına ulaşmaya çalışan kişilerdir” (Meier & Henderson, 2011).

Genel olarak literatüre bakıldığında liderlik becerilerini etkileyen bazı temel unsurların var olduğu görülmektedir. Bu unsurlar; liderin içerisinde yaşamış olduğu toplumun girdi ve çıktıları, içinde bulunduğu örgütün kültürü ve amaçları, eğitim durumu, dönemin şartları ve edinilen deneyimler olarak sıralanabilir (Alkın & Ünsar, 2006).

Bu bağlamda, bu çalışma Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kamplarında görev yapan kamp liderlerinin meslek alanlarına göre liderlik becerilerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

BÖLÜM 2

T.C. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI

2.1. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI TEŞKİLAT YAPISI VE TARİHÇESİ

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü 29 Haziran 1938 tarihinde kuruldu. 1969 yılında ilk kez Spor Bakanlığı adıyla kurulan bakanlığın ilk bakanı İsmet SEZGİN oldu. 1972 yılında adı Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak değiştirildi. 1983 yılında ise Milli Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı olarak adı değiştirildi. 1989 yılında ise Gençlik ve Spordan Sorumlu Devlet Bakanlığı ile Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü olarak faaliyetlerine devam etti. 2011 yılından itibaren ise Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı adıyla yeniden kuruldu. Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kurulması; 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu'nca 3/6/2011 tarihinde kararlaştırılmıştır.

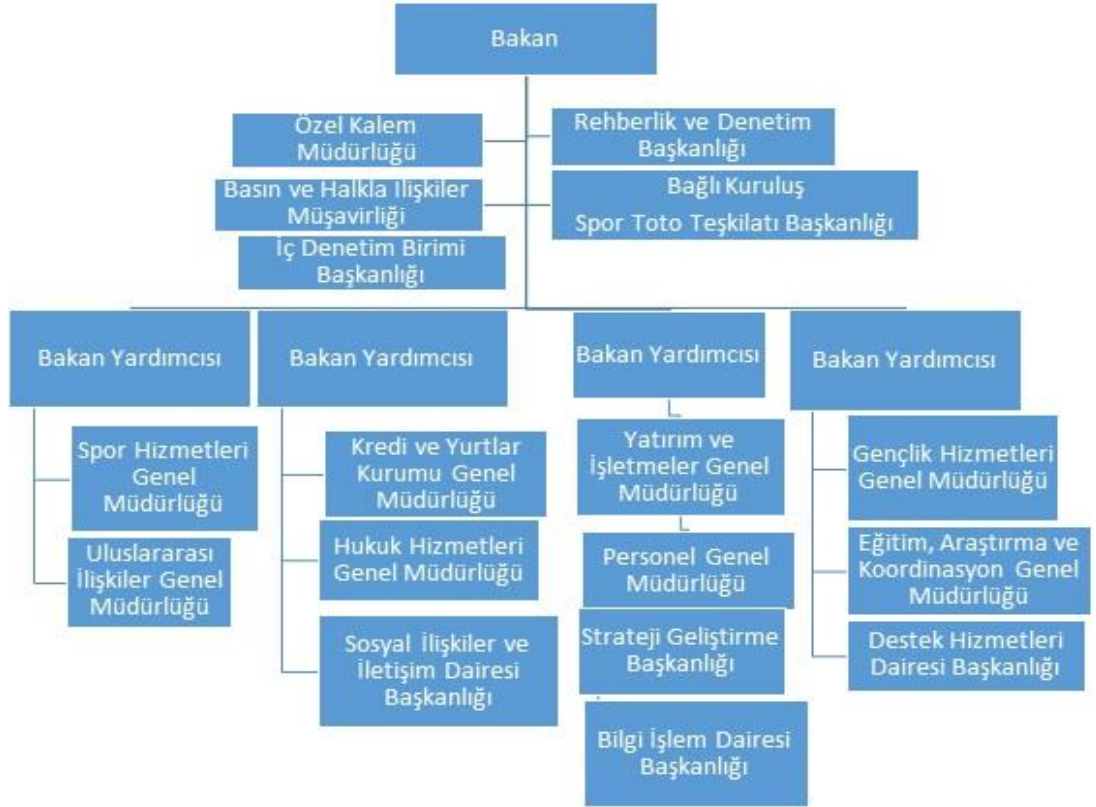
Görev ve yetkileri;

Gençliğin her anlamda gelişimini destekleyecek politikaların tespiti amacıyla gerekli çalışmaları yapmak, gençlerin ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine olanak sağlamak, karar alma, uygulama süreçleri ile sosyal hayata tam anlamıyla etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren birimleriyle koordinasyon ve iş birliğini sağlamak. Gençlik çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek. Spor faaliyetlerinin gelişmesini ve yaygınlaşmasını sağlamak ve bir plan dâhilinde mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, teşvik için tedbirler almak. Spor alanında uygulanacak politikaların tespiti amacıyla gerekli çalışmaları yapmak ve ilgili çalışmaları koordine etmek, değerlendirmek ve denetlemek. Başarılı sporcu, çalıştırıcı ve kulüpleri desteklemek. Barınma hizmetlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek. Öğrenciler için burs/öğrenim kredisi,

barınma vb. yardımlara yönelik hizmetleri yürütmek ve bunlara dair usul ve esasları belirlemek. Bakanlık hizmetlerini destekleyici arsa ve arazi temin etmek, bina ve tesis yapmak, yaptırmak, satın almak, kiralamak, devretmek, devralmak ve bu hizmetlerle ilgili her türlü mali ve ekonomik girişimde bulunmak. Kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yapmak (<https://www.gsb.gov.tr>, 2023).

2.1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Hizmet Birimleri

T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı hizmet birimlerinin yer aldığı teşkilat şeması Şekil 2.1’de yer almaktadır.



Şekil 2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması.

2.1.2. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün görev ve yetkileri şunlardır:

Gençlere yönelik şiddet ve istismarın önlenerek gençler arasında her türlü eşitsizliğin giderilerek gerekli önlemleri almak ve öneriler geliştirmek, Yurtiçi ya da yurtdışında gençlikle ilgili eğitim, seminer, ve kurs vb. faaliyetler düzenlemek, katılmak ve bu faaliyetleri desteklemek, gençlere hizmet veren izcilik kamplarının, gençlik merkezlerinin ve benzeri tesislerin kurulması ile gençlik çalışmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek, bunları geliştirmek ve tanıtımını yapmak, gençliğin sosyal hayata etkili katılımını sağlayıcı ve geliştirici öneriler sunmak, gençlik derneklerinin tescil, vize ve aktarma işlemlerini yapmak, gençleri kötü alışkanlıklardan uzak tutacak, koruyacak etkinlikler yapmak ve yürütmek, ulusalda ve yerelde gençlik faaliyetleri düzenlemek, gençlik haftası etkinliklerini planlamak ve düzenlemek, gençlik alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ile kamu kurum ve kuruluşları, mahalli idareler ve üniversitelerin ilgili birimleriyle ilişkileri yürütmek, bakan tarafından verilen diğer görevleri yapmak (<https://www.gsb.gov.tr>, 2023).



Şekil 2.2. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması.

2.1.2.1. Gençlik Kampları

Gençlik kamplarını düzenleme görevi; 10/7/2018 tarih ve 30474 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 187 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde yer alan “Gençlere hizmet veren gençlik merkezi, gençlik ve izcilik kamplarının kurulmasına, çalışmasına ve denetimine ilişkin usul ve esasları belirlemek, bunları tanıtıcı ve geliştirici etkinlikler yapma” görevi Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Gençlik ve Spor Bakanlığı 12-25 yaş aralığındaki gençler için yaz aylarında deniz ve doğa kampları olmak üzere iki tür kamp düzenlemektedir.

Katılım gösterilen kamp türüne göre gençler deniz/havuz ve doğa aktivitelerinin yanı sıra kamplarda uygulanan sportif, sanatsal, sosyal ve kültürel (geziler, elsanatları, halk oyunları, paintbol, kano, futbol, voleybol vb.) aktivitelere de katılım göstermektedirler. Gençlik kamplarında uzman kişiler tarafından seminerler verilmektedir. (<https://www.ghgm.gsb.gov.tr>, 2023)

BÖLÜM 3

LİDER VE LİDERLİK

3.1. LİDER VE LİDERLİK KAVRAMI

İnsanlar hatta hayvanlar bile bir grup içerisinde kendilerini yönlendirecek, harekete geçirecek bir öncüye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu ihtiyaç doğrultusunda lider ve liderlik kavramları ortaya çıkmış ve günümüzde de bu kavram üzerine eklenerek gelişmekte ve dönüşmektedir. Lider kavramı bugün her alanda çok sık kullanılmaktadır.

Toplumunu ilgilendiren olgulardan biri olan liderlik, insanların toplu olarak yaşamaya başladığı andan itibaren insanlık tarihinin tümünde yer almıştır. Aynı zamanda liderliğin topluluk yaşamında çok önemli bir rol oynamış olduğu kabul görmüştür. Birçok alanda edinilmiş başarı veya başarısızlığın lider pozisyonunda bulunan kişiye veya liderliğe bağlı olduğu düşünülmektedir. Bu alanlar kapsamlı olarak ekonomiden, sosyolojiye, siyasetten askeri alana kadar akla gelebilecek birçok alanı içermektedir. Bu sebeplerden dolayı araştırma camiasının liderlikle yakından ilgilendiği görülmüştür. Tüm bu hedef ve amaçlara ilaveten liderler bireyler arası iletişimsizlikleri ve sorunları en uygun şekilde yönetebilen ve çözüm üretebilen kişilerdir. Bu nedenle toplumda liderler çok elzem bir rol üstlenmiş ve üstlenmektedir. Bu kişiler tüm bu sebeplerden dolayı topluma karşı sorumludurlar (Seçer, 2018). Lider, çevresinde bulunan kişilerin kendi bireysel veya grup amacı etrafında toplayan ve bu amaca hızlı ve doğru şekilde yönlendiren ve aynı zamanda farklı özelliklerde kişiler olarak tanımlanmaktadır. Bu özellikler lider olabilmek için çok önemlidir (Koçel, 2014). Kavram olarak liderlik iki farklı açıdan ele alınmıştır. Bu tanımlardan birincisi özellik ikincisi ise süreç açısından yapılan tanımlardır. Lider özellik olarak bulunduğu grubu ileriye taşıyabilmek adına olumlu bağlamda etkileyebilme becerisini gösterebilmeli ve bu süreçte grubun hedef ve amaçları doğrultusunda grup mensuplarını yönderilebilmelidir (Akyüz vd., 2015).

Liderlik ile ilgili yapılan tanımlardan bir kısmı aşağıda belirtilmiştir (Zel, 2011):

- Ortak bir hedef doğrultusunda grubun tutumlarını yönlendirmek için kişinin sahip olduğu davranışların bütünüdür,
- Belirli amaçlara erişmek adına bireylerin iletişim kurduğu ve etkileşimde bulunduğu süreçtir,
- Bireyler arası iletişim, ortak hareket ve ortak fikirde buluşarak örgütü hareketlendirmek ve bu hareketin sürdürülebilirliğini sağlamaktır,
- Amaçları gerçekleştirmek doğrultusunda çalışan grup üyelerine yol gösterici ve bilgilendirici bir rol model olmaktır.
- Hedefe odaklı bir grubu, belli bir amacı yerine getirmek için insanların davranış ve tutumlarını etkileme faaliyetleridir.

Kısacası yukarıda belirtilen tanımlarda yer alan özelliklere sahip olan bir lidere, bu liderin liderliğini kabul edip onaylayacak grup üyelerine ve tüm bunların gerçekleşmesini sağlayacak bir ortama ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak ve ancak bahsi geçen bu şartların sağlanması durumunda gerçek anlamda liderlikten bahsedilebilir.

3.1.1. Liderliğin Belirleyicileri

Liderliğin belirleyicileri olan bazı özellikler mevcuttur (Kayalar, 2021). Bunlar;

İnsana Değer ve Güven Verme: Güven ve değer verme liderlikle ilişkili temel noktalardan birisi olarak bilinmektedir. Güven duygusunun ortadan kalkması grubun sinerjisini olumsuz yönde etkiler. Dolayısıyla liderlerin etkili ve açık iletişim kurabilme, bağlılık, öğrenme yaklaşımlarını benimseme gibi özelliklere sahip olmaları gerektiği belirtilmiştir.

Görüş (Vizyon) Sahibi Olma: Kişilerin bugün kat ettikleri yol yada kurumların gelecekteki hedefleri vizyon olarak ifade edilmektedir. Bu bakımdan örgüt içindeki lider ise vizyonerdir. Bu nedenle liderlerin yaratıcı fikirler oluşturması, yeni uygulamaları denemesi, girişimci ve teşvik edici olması beklenmektedir. Lider, bu vizyonu tüm seviyedeki grup üyeleri ile paylaşarak ilerlemesini desteklemektedir.

Güdüleme (Motivasyon): Güdüleme, insanları davranışa yönlendiren ve davranışın devamlılığını sağlayan içsel ve itici bir güçtür. GÜdülenme hedefe doğru yapılan amaçlı hareketlerdir. Liderlerin grup üyelerini güdelemek doğrultusunda ortaya koymuş oldukları tüm fiil ve davranışlar bütünü olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle liderler örgüt çalışanlarını nasıl ve ne zaman motive edeceklerini iyi bilmeli ve bu durumu iyi yönetmelidirler.

Güç: Bir başkasını etkileme, onların tutumlarını takip etme ve gerektiğinde değiştirme, yol gösterici olma ve yönetme liderlerin sahip olması gereken becerilerdendir. Bu güç somut olarak görülemez ancak bireyler üzerinde etkisini gözlemleyebilmek mümkündür. Güçten bahsedebilmek için, bireylerin birbiri ile olan ilişkileri ön koşuldur. Gücün etki alanını liderin etkilediği kişi sayısı belirlemektedir.

İletişim Becerileri: İletişim; insanların birbirini anlayabilmesi bilgi alışverişi, duygu aktarımı yapabilmesini sağlayan ve örgütsel yapının temelini oluşturan bir olgudur. Etkili iletişim liderlerin bir adım daha ileri atabilmesi için yol gösterici ve etkileyici bir unsurdur. Dolayısıyla liderler karşısındaki gruba kendisini net ve açık bir şekilde ifade edebilmeli ve de etkili bir dinleyici olarak karşısındaki kişileri de dinleyebilmelidir.

3.1.2. Liderlik Özellikleri

Liderlik özellikleri ile yapılan araştırmalar incelendiğinde liderlik özellikleri her dönem de farklılıklar göstermiş fakat bazı ortak özellikler üzerine de sıkça durulmuştur.

Lider olarak kabul edilen kişilerdeki özellikler arasında içsel motivasyon, doğruluk, özgüven, zeka, sosyallik, işbirliği ve sorumlu olabilme, özfarkındalık, açık görüşlü ve kendini gerçekleştirmeye hazır, hoşgörü sahibi, kararlılık ve azim, enerji, cesaret, duygusal denge, kontrol ve empati kurabilme grubun vizyonunu açıkça anlatabilme, grubun hedeflerinin kabul edilmesini sağlama, yüksek beklentiler ortaya koyma, grup üyelerini motive etme ve güdüleme, bir grup kültürü oluşturma olarak ifade edilmektedir (Arik, 2016).

Judge vd. (2002) yaptığı çalışmada kişilik ve liderlik özelliklerini birbiriyle ilişkilendiren bir yaklaşım ortaya koymaktadırlar. Araştırmacılar, kişilik ve liderlik üzerine yapılan 10 farklı çalışmayı inceleyerek 5 Faktör Modelini liderlik ile ilişkilendirmeye yönelik yaptıkları araştırmalarında elde ettikleri sonuçlara bakıldığında sıklıkla vurgulanan liderlik özelliklerinin özgüven, uyum sağlayabilme, sosyallik ve doğruluk olduğunu ortaya koymuşlardır (Arik, 2016).

Reichard vd. (2011) yaptığı boylamsal çalışmada ise 17 yaşındaki kişilerin kişilik ve zekâ özellikleriyle 29 yaşındaki liderlik durumları arasında pozitif bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde çalışmaya katılan grubun ergenlikte sahip oldukları dışa dönük kişilik özellikleri ile yetişkinlikte ortaya çıkan liderlik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu çalışma sonucunda ileri yaşlarda sahip olunabilecek potansiyel liderlik vasıflarının ergenlikteki gelişimle doğrudan alakalı olduğu ve bu dönemde elde edilen karakteristik özellikler doğrultusunda vasıfların gelişim gösterdiği anlaşılmaktadır (Reichard vd., 2011).

Ersoy, yaptığı çalışmada liderliğin sosyal bir süreç olduğunu vurgulamış bunun temelinde ise liderlik davranışları ile kişilik özellikleri arasında bir ilişki olduğuna vurgu yapmıştır. Araştırmacı, liderlerin grup üyelerini etkilemekle kalmayıp aynı zamanda onlardan da etkilenerek liderlik özelliklerini değişime uğrattığını düşünmektedir (Ersoy, 2009). Liderin tüm özelliklerin hepsine sahip olmasını beklemek yanlış olur. Bu özelliklere sahip olan kişilerin grup üyelerini etkileyerek ardından sürükleyebilme ve harekete geçirme yani lider olabilme güçleri daha baskındır. Dolayısıyla bahse konu kişiler örgüt içindeki diğer üyelerden farklı konumlara ulaşmaktadırlar. Bazen örgütlerde lider konumundaki kişilerin yukarıda bahsi geçen özelliklerden birçoğuna sahip olmamasına rağmen yine de örgüt üyelerini etkileyebildiği görülmektedir.

3.1.3. Liderlik Becerileri

Liderlik özellikleri ile yapılan araştırmalar incelendiğinde liderlik özellikleri her dönem de farklılıklar göstermiş fakat bazı ortak özellikler üzerine de sıkça durulmuştur. Liderlik becerisinin temelini ortaya çıkaran en belirgin özellik, liderin

mensup olduğu grup üyelerinin kendilerini gerçekleştirmesini ve değişimini sağlamaya yarayacak bir sistem geliştirmesi ve bu sistemin başarılı olabilmesi için gerekli ortamı sağlamasıdır. Bu kapsamda lider bu başarıyı sağlayacak olan ve gerekli şartları oluşturan kişidir (Chatman Jennifer A. & Jessica A. Kennedy, 2010).

Liderlikle ilgili becerilerin genetik olarak değil çevre ile etkileşim sonucu öğrenmeye bağlı ortaya çıktığı ve geliştirilebildiği vurgulanmaktadır. Bu beceriler beş ana başlıkta toplanmaktadır (Haq, 2011). Bu başlıklar;

Teknik Becerileri: Yöntem, teknik, prosedür bilgisi (mevzuat) gibi becerilerdir.

Kavramsal Becerileri: Analitiksel ve mantıksal düşünme yeteneği, tümevarım-tümdengelim analizi gibi becerilerdir.

Kişilerarası Becerileri: İnsan ilişkilerini, tutumlarını ve grup oluşturma süreçlerini anlama gibi becerilerdir.

Duygusal Zekâ Becerisi: Kendilerinin ve diđerlerinin hislerini anlama ve yönetebilme becerisidir.

Sosyal Zekâ Becerileri: İhtiyaçları tespit etmek ve karar vermek gibi becerilerdir. Etkili bir liderlik için insanlara motivasyon sağlamak, ilham kaynağı olmak, örnek olmak ve etki oluşturabilmek gerekiyor. Bunun için sahip olunması gereken liderlik becerileri şunlardır;

- Beden dili, etkili iletişim ve ikna kabiliyeti stratejileri,
- Karşıdaki kişiyi dinleme, anlama becerisi ve stratejik yönetim becerisi,
- Krize müdahale edebilme, çatışmayı çözebilme ve problemlere çözüm üretebilme becerisi,
- Farklı gruplar arası anlaşmayı sağlayacak karşılıklı iletişim ve çözüm sağlayabilme becerisi,
- Grup üyelerini gerektiğinde motive edebilme becerisi (Liderlik ve Yönetim Becerileri, 2019).

3.2. LİDERLİK TÜRLERİ

Liderlik modellerine göre farklı ortam ve şartlar mevcuttur. Liderlik modellerini etkileyen bir çok unsur bulunmaktadır fakat hemen her şarta uygun bir liderlik modeli mevcut değildir. Asıl olan liderlik modellerini etkileyen unsurları tespit ederek, bu unsurlar doğrultusunda en doğru ve etkin liderlik modelini belirleyerek başarılı bir şekilde uygulayabilmektir.

Alan yazın incelendiğinde liderlik türleri üzerine pek çok araştırma yapıldığı gözlemlenmiştir. Çalışmamızda alanda sık kullanılan liderlik türlerinden bahsedilmiştir.

3.2.1. Otokratik Liderlik

Geleneksel liderlik tarzlarından biri olan otokratik liderlik tarzı en fazla ilgi odağı olan tarzdır. Bu tarz liderler genel olarak tüm yetkiyi elinde tutma odaklı ve bireysel hareket eden liderlerdir. Bu stilde lider tek yetkili kişidir ve sorumluluğu paylaşmaz. Bu liderler motivasyonu sağlamak için çoğunluklu ödül/ceza yöntemini kullanırlar (Tağraf & İskender, 2009).

Bilimsel araştırmalar, otokratik liderliğin örgüt üyelerinin huzursuz olmasını, grubun sürekliliğini ve etkililiğini de olumsuz etkilediğini göstermektedir. Otokratik liderlerin kabul görmemesi, benimsenmeyişi işverimi, motivasyon ve sadakat bağlamında bir çok olumsuz etkiye sebebiyet vermektedir. Otokratik liderlerin, lider özellikleri arasında yer alan, grup üyelerinin memnuniyetini gözetme, destek olma gibi kavramları etkili kullanamadıkları görülmüştür (Seçer, 2018).

3.2.2. Demokratik-Katılımcı Liderlik

Demokratik liderlik tarzı, otokratik liderliğin tam tersidir. Demokratik lider, grup üyelerinin fikrini önemsemekte ve katılımcılığı benimsemektedir. Katılımcılık bu liderlik modelinin ana felsefesini oluşturmaktadır ve literatürde katılımcı liderlik olarak da adlandırılmaktadır. Demokratik liderliği benimseyen liderler sorumluluğu

izleyicileri ile paylaşır ve destekler. Demokratik liderlik stili örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli olan liderlik stildir (Çelik, 2016). Demokratik liderler, örgüt içerisinde çıkabilecek krizleri doğru yönetme, ortaya çıkacak olumsuzlukları pozitif enerjiye dönüştürme ve bu enerjiyi örgütün çıkarları doğrultusunda kullanabilme becerisine sahip olan kişilerdir. Dolayısıyla demokratik liderler, ortaya çıkabilecek bir krizi kendi örgütü ve diğer paydaşlar için bir fırsata çevirerek buna göre yönetim sergileyen liderlerdir (Öntürk, 2020).

3.2.3. Liberal Liderlik

Grup üyelerine hiçbir müdahalede bulunmayan tam serbestlik tanıyan liderlik tarzıdır. Bu liderliğin benimsendiği gruplarda üyeler kendi sorumluluklarını alır ve problemler ile kendileri başa çıkabilmeyi öğrenirler. Bununla birlikte grup üyeleri kendi motivasyonunu sağlamakta ve kendilerini eğitmektedirler. Liberal liderlerin grup üyeleri üzerindeki etkisi yok denebilecek kadar azdır (Mehrotra, 2005). Bu tarzı benimseyen liderler sindirilmiş kişilerdir ve önemli konularda fikirlerini beyan etmekten kaçınırlar (San Lam & O'Higgins, 2012). Burada yetki tam olarak grup üyelerindedir. Lider grup faaliyetlerine müdahalede bulunmaz yalnızca istendiği takdirde faaliyetlere müdahalede bulunur. Lider kendi rolünü diğer üyelerin rolünden farksız görür. Bu tarz liderliğin benimsendiği örgütlerde amaçlar farklılaşır ve örgüt üyelerini bir arada tutmak zorlaşır.

Bu liderlik davranışının avantajı, grup üyelerinin örgütle ilgili bir karar alırken herhangi bir otorite ile karşılaşmadığı için üyelerin yaratıcılığını geliştirmektedir. Liberal liderlik tarzının dezavantajı ise, iş yapmak istemeyen örgüt üyeleri, karışıklık çıkarabilir, örgütsel kaynakları kendi lehine kullanabilir hatta grubu dağıtma eğiliminde bulunabilirler (Koçak, 2022). Bu liderlik tipi bilim adamlarının araştırmalarında, mesleki uzmanlık gerektiren alanlarda, ar-ge bölümlerinde iş yükünden kaçmayan ve sorumluluk duygusuna sahip bireylerin olduğu durumlarda uygulanabilir (Cinel, 2008).

3.2.4. Vizyoner Liderlik

Vizyoner lider, örgütün amaçları doğrultusunda izleyenleriyle birlikte geleceğe yön verecek fikirleri paylaşarak onlara motivasyon kaynağı olacak ve ilham verecek kişidir (Küçük & Demirtaş, 2016). Vizyoner bir kişiliği derinden etkileyen duygusal zeka özelliklerinden birisi ilham verebilmektir. *“İlham vermeyi özgüven, öz bilinç ve empatiden oluşan duygusal zekâ üçlüsüyle birlikte kullanan vizyoner lider, kendisi için doğru olan bir amaç belirler ve bunu çalışanlarının ortak değerleriyle uyumlaştırır”* (Ersan, 2020).

Vizyoner kişiliğe sahip liderler öncelikli olarak kendilerini geliştirerek vizyonlarını beslerler daha sonra zamanla bu vizyonu bulunduğu grubun ve grup üyelerinin ortak vizyonu haline gelmesini sağlar. Eğer lider vizyonunu doğru bir şekilde iletişim kurarak grup üyelerine aktarabilirse, liderin bu vizyonu tüm grubu harekete geçirmeye yeter aksi takdirde gruptaki insanlar yönlerini bulamaz ve sürekli bir yön arayışına giderler buda onları zamanla tepkisizleştirir (M. Taylor vd., 2014).

3.2.5. Etkileşimci (Transaksiyonel) Liderlik

Etkileşimci liderlik tarzında amaç, grup üyelerinin işe yönelik başarılarını teşvik etmektir. Literatürde işe dönük liderlik olarak da ifade edildiği görülmektedir. Etkileşimci liderlik tarzını benimseyen liderler, grup üyelerinin talep ve ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadırlar. Burada yaratıcılık ve yenilikçiden daha önemli olan şey üyelerin daha verimli ve etkili çalışmalarını sağlamak önemlidir. Etkileşimci liderler var olan örgüt kültürü içerisine takipçilerinin hedeflere ulaşmaları için onlardan beklenen performansı gerçekleştirmelerinde cesaretlendirici olmaktadır (Saruhan & Yıldız, 2013).

Lider ve izleyicileri arasında oluşan ilişki, değiş-tokuş pazarlığı ya da ödüllendirme sistemlerinde etkin bir şekilde yer bulur. Bu liderlik tarzını benimseyen kişilerin özellikle takipçilerinin fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları üzerine odaklandığı görülmektedir (Limsila & Ogunlana, 2008). Etkileşimci liderlikte yaratıcılık ve yenilikçilik fazla önemli değil iken, dönüştürücü liderlik tarzında ise değişime ve

gelişime açık bir liderlik tarzı olduğu görülmektedir. Bu iki liderlik tarzı arasındaki en önemli farklılığın bu olduğu düşünülmektedir.

3.2.6. Dönüşümcü (Transformasyonel) Liderlik

Dönüşümcü liderler, yalnızca sorgulayan, üreten ve risk alan bireyler değil, aynı zamanda davranış ve tutumlarıyla insanlara bazı düşünceleri aşıl原因an kişilerdir. Literatür incelendiğinde, örgüt içerisinde ortaya çıkan dönüşümcü liderliğin, işbirliğine dayalı bireysel gelişme imkânlarıyla doğrudan ilişkili olduğu görülmüştür. Etkili bir liderin temel hedefi örgüt vizyonu oluşturmak ve de çalışanların hayallerini ve becerilerini geliştirmelerine destek olmaktır. Transformasyonel liderler yüksek derecede bir enerjiye sahiptirler ve aynı zamanda girişimcilik ruhları geleneksel bürokraside onları ayrıcalıklı kılar. Bass'a göre “ *liderliğin ahlaki ve moral kalitesinin birinci derecede transformasyonel liderin bir felsefeyi kavramsallaştırması ve bunu kendini izleyenlere iletmesine bağlı olduğunu ileri sürmektedir*”. Örgütün vizyonu liderlerin sahip olmuş olduğu değer ve inançlarla birlikte şekillenir, güçlenir ve bir kavram boyutunu alır ve bu sayede örgütün hedeflerine ulaşmasında kolaylaşır (Çelik, 1998)

3.2.7. Karizmatik Liderlik

Karizma kavramının çeşitli alanlarda çok sık kullanıldığı, özellikle de liderlik ile ilgili alan yazında önde gelen kavramların başında “karizma” gelmektedir. Karizmanın kavramsal analizi ile ilgili ortak bir görüşe ulaşılamamıştır. Karizma kavramıyla ilgili bazı tanımların yapıldığı görülmektedir. Weber karizma kavramını, güç, fazilet ve büyüsel özellikleri olan bir liderin varlığı olarak tanımlamıştır (Günçavdi, 2017). Türk Dil Kurumu'na göre ise “karizma” kelimesi “etkileycilik” karizmatik kelimesi ise “etkileyici” olarak tanımlanmaktadır.

Karizmatik liderlik yeni ve modern liderlik türleri arasında gösterilmektedir. Berlew karizmatik liderliği, örgüt için bir vizyon belirleme, bu vizyon etrafında fırsatlar sağlama, bir görevi başarıyla yerine getirme ve üyelerin bireysel ve grup olarak kendilerini güçlü hissetmelerini sağlama olarak tanımlamıştır. Yapılan araştırmaların

sonuçları incelendiğinde karizmatik liderliği ortaya çıkaran bazı durumların olduğundan söz edilmiştir. Bu durumlardan bazıları şunlardır; kriz ve kaoslu durumlar, takipçilerinin görevlerinin düşünceler ile ilişkilendirilmesi, örgüte bağlılığı sağlayan bir misyonun olması, bastırılmış duygu, düşünce ve davranışları harekete geçirecek bir olayın mevcut olması (Gül, 2003). Karizmatik liderlerin olağan dışı bir etkileyciliği olduğu düşünülmektedir. Bununla beraber karizmatiklik bireylerin algısı ile ilişkili olduğundan göreceli bir kavramdır. Bu bağlamda birine çok etkileyici ve farklı gelen bir kişi, bir başkası için sıradan olabilmektedir (Tomey, 2008).

3.3. LİDERLİK TEORİLERİ

3.3.1. Özellikler Teorisi

Bilinen en eski teorilerden biri olduğu ve adındanda anlaşılacağı üzere liderliğin özelliklerle ilgili olduğunu ifade etmektedir. Bu teoride liderlerde bulunması gereken özellikler, liderliğin etkili olması için gerekli olan temel etmenlerdir. Bir grup içerisinde lider olarak seçilen kişinin grubu yönetebilmesinin temeli aslında kendi liderlik özellikleridir. Bu teoriye göre lider, fiziksel ve kişilik özellikleri açısından izleyicilerden farklıdır (Koçel, 2014). Liderlik özellikleri hakkında yapılan çalışmalar sonucunda dört temel özelliği ortaya çıkmıştır (Tüz & Sabuncuoğlu, 2008).

Fiziksel Özellikler: Güç, yaş, boy, cinsiyet, alımlılık, ırk, etkileme, etkili iletişim vb.

Düşünsel Özellikler: Zeka, dikkat, öncelikler, kararlılık, ileri görüşlülük, sorumluluk, realist bakış açısı, bilgi, yetenek, ikna kabiliyeti vb.

Duygusal Özellikler: Algılama, öz kontrol yeteneği, öz güven duygusu, sevmek ve sevindirmek, başarıma duygusu, hırs vb.

Sosyal Özellikler: Başkalarıyla etkili ve sağlıklı iletişim kurabilme, uzun süreli arkadaşlık ve dostluk kurabilme, dışa dönük kişilik yapısı, kendini kabul ettirme vb.

Bu teoriye kişileri lider yapan, yukarıda sayılan bu dört özelliğdir ve bu özellikleri taşıyan bireylerin liderlik yapabilme kapasiteleri yüksektir. Grup üyeleri içerisinde

bu özelliklere sahip kişiler tespit edilirse, grubu yönlendirecek lideri belirlemek ve yetiştirmek de kolay olacaktır. Geleceğin lideri veya yöneticisi olabilecek bu kişileri önemseyip yetiştirmek gerekmektedir (Şimşek vd., 2007). Araştırmacıların bir kısmı liderliğin sadece kişilerin taşıdığı özelliklere göre belirlenmesi konusunda hem fikirken diğer bir kısmı liderliğin sadece kişisel özelliklere bağlanmaması gerektiğini ve belirli özelliklere sahip olan kişilerin her zaman lider olamayacağını vurgulamışlardır. Özellikler yaklaşımında elde edilen sonuçlar tutarlı değildir; bunun sebebi ise aşağıda belirtilmiştir.

- Özellikler listesi uzun ve sonu yoktur.
- Liderin bulunduğu grupta, liderin sahip olduğu özelliklerden daha fazlasına sahip olan kişiler bulunmaktadır.
- Özelliklerin tanımlanması ve ölçümü güçtür.
- Liderliğin geçtiği ortam göz ardı edilmektedir; belli başlı özellik var olsa dahi grup veya durum bu özellikleri ortaya çıkarıncaya kadar liderlik etkili olmayabilir.

Liderliği yalnızca “lider” değişkenini üzerinden irdeleyen özellik teorisi eleştirilere uğramıştır. Araştırmacılar çalışmaları sonucunda bazı liderlerin aynı özelliklere sahip olmadığı, liderliğin yapıldığı grup üyeleri içerisinde liderlik özellikleri daha baskın olan kişiler olmasına rağmen bu kişilerin göz ardı edilerek lider olmadıkları tespit edilmiştir. Bu özellikler teorisinin doğasına uygun bir durum değildir. Tüm bu sonuçlar, liderlik sürecinin tam olarak anlaşılabilmesi için başka değişkenlerinde incelenmesini zorunlu hale getirmiştir. Liderin sahip olduğu özelliklerden çok, izleyicilerin özellikleri, liderin davranışları üzerinde durmaya başlamışlardır. Davranışsal Liderlik Teorileri de böylece ortaya çıkmıştır (Uncu, 2018).

3.3.2. Davranışsal Teori

Davranışsal liderlik teorisi genelde liderin liderlik davranışlarının hükmünü ortaya çıkaran çalışmaların bütünüdür. Bu teoriye göre liderin başarısını kendi özelliklerinden ziyade takipçilerinin tutum ve yaklaşımı belirler. Liderin amaçları ortaya koyma şekli, izleyenleri ile olan karşılıklı iletişimi, sorumluluğu paylaşma

davranışı gibi birçok etken bu teoride incelenmiştir (Koçel, 2014). Davranışsal Yaklaşımında etkili liderin hedefe ulaşmasında iki yol vardır: Birinci yol başarıya ulaşmak için çalışanların katılımına ihtiyaç duyulması ve katılımın lider tarafından sağlanmasıdır. İkinci yol ise, grubun ve örgütün amaçlarının örtüşmesidir. Lider iki yoluda birlikte kullanarak uyum sağlamaktadır. (Dağıstan, 2013).

Davranışsal Teorilerle, Özellikler Teorileri arasında üç fark vardır. Bunlar;

- Liderlik eğitimle sonradan kazanılabilen bir beceri olabilir ancak liderliği belirleyecek davranış modelleri tespit edilebilirse.
- Liderin davranış biçimlerine karşılık grubun diğer üyelerinin davranışları, lider ile izleyenlerin davranış ilişkilerini yakından izleme fırsatı yaratır.
- Biçimsel liderlerle birlikte biçimsel olmayan liderlerin de gözlemlenebilmesi ancak özelliklerden ziyade davranışları ortaya koyarak mümkün olabilir. (Yavuz, 2017).

3.3.3. Ohio State Üniversitesi Liderlik Çalışmaları

Ohio State Üniversitesi'nin (OSÜ) yapmış olduğu araştırmalar kapsamı en geniş ve detaylıca incelenmiş davranışsal kuramdır. Araştırmalarına İkinci Dünya Savaşından sonra başlamış ve savaşın bıraktığı etkiyle birlikte önce askeri ilerleyen zamanlarda da sivil kuruluşlardaki liderlik kavramı incelenmiştir. Yapılan bu incelemeler sonunda 1800'e yakın liderlik davranışı olduğu gözlemlenmiş ve sonradan bu sayı 150' ye kadar düşürülmüştür. OSÜ Araştırmalarında ilk bulgu olarak liderin davranışlarının takipçilerinin motivasyonu, kanaati ve başarısı üzerindeki etkisine ulaşıldı ve sonuç olarak da liderliği oluşturan davranışlar iki büyük başlık altında toplandı:

Yapıyı Harekete Geçirme: Liderin yada grubun sorumluluklarıyla ilgili olarak işi ve hedefleri açıklamaya, biçimlendirmeye ve harekete geçirmeye yönelik faaliyetleri içerir.

Bireyi Önemseme: Lider ile grup üyeleri arasında karşılıklı iletişimi, ilişkiyi, samimiyeti ve güveni, gruptaki üyelerin ihtiyaçlarıyla ilgilenmeyi ve katılımcı yönetimi ifade eder.

Bu tanımlardan hareketle, yapıyı harekete geçirme başlığı altındaki davranışları, liderin ilk olarak grubun hedeflerini belirledikten sonra grubu bu hedeflere yönlendirmesi ve ilerleyen süreçte izleyenlerin çalışmalarını takip etmesi, bireyi önemseme davranışları ise; lider ile izleyenleri arasında ve izleyenlerin kendi arasında saygıya ve güvene dayalı, açık, destekleyici, dostluk-arkadaşlık ilişkisi sağlama olarak da ifade edilebilir. OSÜ Araştırmalarına göre liderlikte amaç ve insan faktörü ayrıştırılmaz bu iki faktör bir arada ortaya çıkmıştır. Liderin, izleyenleri ile arasındaki ilişkinin önemi büyüktür liderden bahsedebilmek için bu ilişkiye ihtiyaç vardır (Dağıstan, 2013).

3.3.4. Michigan Üniversitesi Çalışmaları

1950'lerden başlayarak Michigan Üniversitesi'nde liderlik üzerine çalışmalar yapılmış bu çalışmalar sonucunda; Rensis Likert'in genel yönetimi altında, üretkenliğe ve iş tatminine yol açan liderliğin ilke ve yöntemlerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda iki tür liderlik davranışı tanımlanmıştır:

Çalışan Odaklı Lider Davranışı: İnsan ilişkilerine önem veren ve insanların ilgi, ihtiyaçlarını dikkate alan bir liderlik davranışıdır.

Üretim Odaklı Lider Davranışı: İnsanlar üretim için bir araç olarak görülür ve işin üretimle ve işin teknikle ilgili kısmına bakan liderlik davranışıdır (Dağıstan, 2013).

Bu kurama göre iş gören ağırlıklı liderlik sergileyen liderlerin daha düşük düzeyde üretim merkezli liderlik gösterdiğini, üretime yönelik liderlik sergileyen liderlerin ise daha düşük düzeyde iş gören merkezli liderlik gösterdiğini öne sürmektedir (Northouse, 1997). İşe yönelik lider, örgüt üyelerinin önceden belirlenmiş kurallara göre çalışıp çalışmadıklarının takibini yapan, büyük oranda ceza ve otoriteyi kullanan, detaylı talimat veren bir tutum sergiler. Kişiye yönelik lider ise yetki devrini

önemseyen, üyelerin motivasyonunu yükseltecek çalışma ortamlarının geliştirilmesine, örgütte çalışan üyelerin kişisel gelişimine ve ilerlemelerine olanak sağlayan ve önem veren bir davranış sergiler (Yukl, 2013). Bununla birlikte, bu konu hakkında yapılan sonraki araştırmalarda, liderlik ve verimlilik arasındaki ilişkinin basit olmadığı görülmüş ve yüksek başarı düzeyinin daha fazla kişiye yönelik davranış biçimi ile işe yönelik davranışı birleştiren liderliğin bir sonucu olduğu gerçeğini ortaya çıkarmıştır. Michigan liderlik araştırmaları, liderlik davranışlarının kapsamını genişletmeyi amaçlamış, bunuda uygulamalı araştırmalara önem vererek yapmıştır. Bu kapsamda araştırmanın sonucunda elde edilen unsurların liderlik davranışlarını açıklamak için yeterli olduğu ve liderlik sürecinin açıklanabilir olduğu öngörülmüştür (Alkın & Ünsar, 2006).

3.3.5. Durumsallık Yaklaşımı

Özellikler yaklaşımı ve davranışsal yaklaşım liderliği açıklamakta yeterli olmamıştır. Bu sebepten araştırmacılar yeni bir arayışa girmiştir. Sonuç olarak bu yaklaşımların sonucuna ek olarak lider ve grup üyelerinin içinde bulunduğu ortam ve şartlarında dikkate alınması gerektiği anlaşılmış ve durumsallık teorileri geliştirilmiştir. Bu teoride liderin özellikleri ve davranışlarına ek olarak çevre etmeni de ele alınmış ve tüm bu etmenlerin birbirlerine yansımaları incelenmiştir. Böylece, değişik koşulların değişik liderlik özelliklerini ortaya çıkardığı varsayımıyla araştırmalar yapılmıştır. Durumsallık yaklaşımına göre liderlik doğuştan gelmez, farklı çevresel etkenler kişiyi lider yapar. Liderlerin bulunmuş olduğu grupta ki üyelerin bilgi birikimi, grubun özellikleri, liderlik yapıldığı dönemde ki şartlar, hedeflenen amacın niteliği gibi birçok faktör liderlik vasfını etkilemektedir (Durmuş A. Eren, 2001).

Durumsallık teorisine göre, liderin içinde bulunduğu durumlar liderlik biçimini etkiler ve hangi liderlik biçiminin uygulanacağıda bu durumlar doğrultusunda belirlenebilir. Sadece tek bir liderlik stiline doğru ya da iyi olduğu ve tüm şartlarda geçerli olduğu söylenemez. Herkes için geçerli ve evrensel bir liderlik tarzı olamayacağı için lider, kendi liderlik tarzını içinde bulunduğu durumunun koşullarına göre düzenlemelidir. Otokratik liderlik tarzı, demokratik liderlik tarzına göre hızlı kararların alınabildiği bir

tarz olduğundan dolayı hızlı karar alınması gereken noktalarda otokratik liderlik tarzı kullanılabilir (Bakan İsmail ve Doğan, 2013).

Bu yaklaşımlara göre, liderin etkililiğini belirleyen etmenler şu şekilde sıralanabilir;

- Hayata geçirilmek istenen amacın niteliği,
- Grup üyelerinin kabiliyetleri ve ihtiyaçları,
- Liderliğin ortaya çıktığı örgütün özellikleri,
- Liderin ve takipçilerin tecrübeleri ve kişilik özellikleri. (Alkın & Ünsar, 2006)

Durumsallık teorileri, uygun liderlik davranışının genel anlamda farklılaşan duruma göre değişiklik gösterebileceğini söylemektedir. Bu bağlamda çoğunlukla yönetimde "tek ve en iyi" yönetim tarzının olduğunu ileri süren davranış yaklaşımlarının farklı bir boyutunu oluşturmaktadır. Davranış teorileri, liderin işe veya kişiye dönük davranışlar sergileyebileceğini söyler ancak ne tür koşullarda hangi davranışın aktif olacağını söylememiştir. Grubun veriminin ve iş doyumunu artıran unsurun kişiye yönelik liderlik olduğunu ve bu unsurunda liderliğin etkililiğini artırdığını vurgulamıştır. Durum teorisi bu konuyu farklı yorumlayarak iki davranış biçiminde belirli koşullarda aynı düzeyde etkili olabileceğini belirtmiştir. Bundan dolayı durum teorisi, bazı durumlarda ne tür şartların önemli olduğunu bulmaya ve bu şartlara göre hangi liderlik tarzının uygun olabileceğini araştırmaya önem vermiştir (Zel, 2011).

3.4. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI BÜNYESİNDE KAMP LİDERLİĞİ

Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen “Kamp Liderliği” eğitimine katılım gösterip, eğitimi başarıyla tamamlayan ve sadece kamp dönemlerinde Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından görevlendirilen gönüllü gençlerdir. Kamp lideri, kamp faaliyetlerinin planlanmasından, yürütülmesinden, faaliyetlere katılım sağlayan kampçılarının devamlılığının kontrolünden, disiplini sağlamaktan ve faaliyetlerin bir düzen içerisinde sonuçlanmasından sorumludur. Kamp liderleri gençlik kamplarında, Program Sorumlusu, Aktivite Lideri ya da Grup Lideri olarak görev yapmaktadır.

3.4.1. Grup Lideri

Kamp boyunca yaklaşık 20 genci yönetip, yönlendirmekle birlikte, kampçı olarak katılım gösteren gençlerin kamp etkinliklerinde aktif olmalarını sağlayarak onlara örnek teşkil eden kişilerdir.

3.4.2. Aktivite Lideri

Belirli branşlarda uzmanlaşmış (okçuluk, el sanatları, tiyatro, halkoyunları, müzik, paintball vb.) ve uzmanlık belgesi olan kişilerin kampçılara aktivite yaptıraran kişilere aktivite lideri denir (Yılmaz & Yenel, 2020).

3.4.3. Program Sorumlusu

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından ihtiyaç doğrultusunda kamp liderliği eğitimini başarıyla tamamlamış, kampçılık alanının da tecrübe sahibi, yönetme ve yönlendirme nitelikleri kazanmış, en az üç yıllık görev yapmış kamp liderli arasından program sorumlusu olarak görevlendirilen kişilerdir (Kamp Liderliği El Kitabı, 2022 s.31-37).

BÖLÜM 4

YÖNTEM

4.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan betimsel tarama örnekleri kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya şu anda mevcut olan bir durumun olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan durumlar, kişiler veya nesnelere, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi açıklanmaya çalışılır (Yenilmez vd., 2012).

Bu çalışmada hangi araştırma modelinin kullanıldığı, araştırmanın hipotezleri, evren ve örnekleme, araştırma verilerinin hangi veri toplama aracı kullanılarak ve nasıl toplandığı, araştırmadan elde edilen verilerin analizinde kullanılan istatistiksel analiz yönteminin ne olduğuna yer verilmiştir.

4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın evreni Gençlik ve Spor Bakanlığı kamp liderleri tarafından oluşturulmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise GSB’de kamp lideri olarak aktif görev alan 529 kamp lideri oluşturmaktadır.

4.3. VERİLERİN UYGULANMASI

Çalışmaya, Etik kurul onayı alındıktan sonra başlanmıştır. Araştırma için gerekli olan veriler, anket yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında, anket formu elektronik form haline dönüştürülmüş ve gönüllülük esasına dayalı olarak 2022

yılında gençlik kamplarında aktif olarak görev alan kamp liderleri tarafından elektronik ortamda doldurulmuştur.

4.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kamp liderlerinin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslekleri, meslekte kaçınıcı yılı, kaç yıldır liderlik yaptıkları ve liderlik alanları hakkında 7 adet sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde kamp liderlerinin liderlik özelliklerini belirlemeye yönelik 7 faktör ve 40 sorudan oluşan Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği (GLÖÖ) yer almaktadır. GLÖÖ, Cansoy ve Turan (2016) tarafından geliştirilmiştir. Cansoy ve Turan ölçeğin Faktör analizinde KMO ve Bartlett's değerleri elde edilmiş KMO değerinin .93 olduğu ve Bartlett's test analiz sonuçlarının ($p < .05$) anlamlı sonuç verdiğini tespit etmişlerdir. Faktör analizinde, öz değerleri 1 ve üzerinde olan 7 adet faktör elde edilmiştir. Toplam elde edilen varyans % 51.06 olarak bulunmuştur. Bu faktörlerin adlandırılmaları şu şekilde oluşmaktadır:

Mücadele İsteği ve Hedef Koyma: Liderlerin ne istediğini bilmesi, hedeflerinden daha fazlasını yapmasıdır (Yukl, 2013). Güçlükler ile mücadele edilmesi, idealler için mücadele edilmesi, amaçlara ulaşmak için çalışılması ve geleceğe güvenle bakılmasıdır. Bu çalışmada 1,2,3,4,5,6,7 numaralı madde sayılarında ile ifade edilmiştir.

İletişim Kurabilmek: Liderlerin her türlü iletişim yöntemini kullanabilmesidir. Etkili iletişim kurabilme, empati kurabilme, hoşgörülü ve önyargısız olabilme, iyi bir dinleyici olma, önemli iletişim becerileri arasındadır. Bu çalışmada 8,9,10,11,12,13,14 numaralı madde sayılarında ile ifade edilmiştir.

Grup Becerileri: Bir gruba hakim olabilme, yönetebilme, belirlenen hedeflere yönlendirme, organizasyon ve planlama yapabilme, çatışma çözebilme, sorumluluk alma, ve grup üyesi olarak olumlu bir rol oynamaktır. Bu çalışmada 15,16,17,18,19,20,21 numaralı madde sayılarında ile ifade edilmiştir.

Güven Duyma ve Güvenilir Olma: Bu özellik, bireyin kendi davranışlarında bütünlük ve değerlerinin olması, ahlaki karakterinin güçlü olması, kişiyi güvenilir biri yapmaktadır (Northouse, 1997). Güven duyma davranışı etraftakilerle etkileşime geçebilmek için önemli bir özelliktir (Derks vd., 2014). Bu çalışmada 22,23,24,25,26,27 numaralı madde sayılarında ile ifade edilmiştir.

Karar Verme Becerileri: Amacın açıklanması, gerekli bilgilerin toplanması, muhtemel seçeneklerin oluşturulması, uygulama ve değerlendirme ile karar verilebilmesidir (Adair, 2011). Bu çalışmada 28,29,30,31 numaralı madde sayılarında ile ifade edilmiştir.

Problem Çözme Becerileri: Problemin gerçek anlamıyla tanımlanması, uygun bilgi ya da sınırların belirlenmesi, mümkün olan seçenek ya da çözüm önerilerinin sunulması, problemin çözümlenmesi, çözümün kontrol edilmesi, sonuçların paylaşılmasıdır (Cansoy & Turan, 2016). Bu çalışmada 32,33,34,35 numaralı madde sayılarında ile ifade edilmiştir.

Sorumluluk: Bireyin veya grup üyelerinin başkalarının huzuru için sorumluluk taşımasıdır (Dugan ve Komives, 2007). Liderlerin toplumsal sorunlarla alakadar olması, ülkesi için çaba sarf etmesi, başkalarının haklarına saygı duyması, taşıdığı yükümlülüklerin farkında olmasıdır. Bu çalışmada 36, 37, 38, 39, 40 numaralı madde sayılarında ile ifade edilmiştir.

Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeğinin faktörlerinin güvenilirliğine ait Cronbach's Alpha değerleri .70 ile .80 arasında ölçülmüş, ölçeğin tamamının Cronbach's Alpha değeri ise .92 olarak bulunmuştur. Faktörlerin korelasyon düzeylerinin .28 ile .55 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç faktörler arası orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Testi yarılama güvenilirliği SpearmanBrown korelasyon değeri .81 bulunmuştur (Cansoy & Turan, 2016).

4.5. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 24.00 programı kullanılarak analizler yapılmıştır. Kurtosis ve Skewness değerleri ± 1.5 olduğu zaman normal dağılım olduğu kabul edilmektedir (Tabachnick and Fidell, 2013).

Gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının cinsiyet ile karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t testi; eğitim durumu, meslek, meslekteki çalışma süresi, görev yapılan liderlik alanları, kamp liderliği yapma süreleri ile karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının yaş ile karşılaştırılmasında Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Post hoc test olarak varyansların homojen olması durumunda Tukey HSD, homojen olmaması durumunda ise Games-Howell testi kullanılmıştır.

BÖLÜM 5

BULGULAR

Bu kısımda, ölçeklere ilişkin açıklayıcı ve tanımlayıcı istatistiki bilgiler, korelasyon analizi ve kategorik değişkenlere göre karşılaştırma sonuçlarına ilişkin analizler yer almaktadır. Araştırma grubunun demografik bilgileri Çizelge 5.1 de yer almaktadır.

Çizelge 5.1. Demografik bilgiler.

		n	%
Yaş	Ort.±S. Sapma	26.10±4.56	
	Min-Max		19-49
Cinsiyet	Kadın	374	70.7
	Erkek	155	29.3
Eğitim Durumu	Ön Lisans	101	19.1
	Lisans	375	70.9
	Yüksek Lisans	51	9.6
	Doktora	2	0.4
Meslek	Öğretmen	107	20.2
	Sağlık Çalışanı	27	5.1
	Mühendis	19	3.6
	Emniyet/Askeri Personel	5	0.9
	Akademisyen	4	0.8
	Gençlik Lideri	119	22.5
	Diğer	248	46.9
Meslekteki Çalışma Süresi (yıl)	3 Yıldan az	324	61.2
	3-5 Yıl	124	23.4
	5 Yıl ve üzeri	81	15.3
Görev Yapılan Liderlik Alanı	Program Sorumlusu	46	8.7
	Aktivite Lideri	158	29.9
	Grup Lideri	325	61.4
Kamp Liderliği Yapma Süresi (yıl)	1 Yıl	333	62.9
	2 Yıl	12	2.3
	3 Yıl	29	5.5
	4 Yıl	33	6.2
	5 Yıl ve üzeri	122	23.1
Toplam		529	100.0

Araştırmaya 529 kişi katılmış olup, yaşlarının ortalamasının 26.10 olduğu; %70.7' sinin kadın, %29.3' nün erkek olduğu; %19.1' inin ön lisans, %70.9' unun lisans,, %9.6' sının yüksek lisans ve % .4' ünün doktora mezunu olduğu; %20.2' sinin öğretmen, %5.1' inin sağlık çalışanı, %3.6' sının mühendis, % .9' unun emniyet/askeri personel, % .8' inin akademisyen, %22.5' inin gençlik lideri ve %46.9' unun diğer meslekte olduğu; %61.2' sinin 3 yıldan az meslek tecrübesi olduğu, %23.4' ünün 3-5 yıl, %15.3' ünün 5 yıl ve üzerinde meslek tecrübesinin olduğu; %8.7' sinin program sorumlusu, %29.9' unun aktivite lideri ve %61.4' ünün grup lideri olarak görev yaptığı; %62.9' unun 1 yıl kamp liderliği yaptığı, %2.3' ünün 2 yıl, %5.5' inin 3 yıl, %6.2' sinin 4 yıl, %23.1' inin 5 yıl ve üzerinde kamp liderliği yaptığı tespit edilmiştir.

Gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları Çizelge 5.2'de yer almaktadır.

Çizelge 5.2. Tanımlayıcı istatistik sonuçları.

N=529	Ort.	S. Sapma	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
Liderlik	178.89	14.06	124.00	200.00	-.49	-.36
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	30.64	3.41	15.00	35.00	-.73	.71
İletişim Kurabilmek	29.87	3.48	20.00	35.00	-.39	-.43
Grup Becerileri	32.40	2.90	21.00	35.00	-.98	.09
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	27.11	2.48	18.00	30.00	-.66	-.20
Karar Verme Becerileri	17.84	2.03	11.00	20.00	-.56	-.52
Problem Çözme Becerileri	17.85	1.97	9.00	20.00	-.53	-.21
Sorumluluk	23.19	2.07	16.00	25.00	-1.21	.75

Gençlik liderlik puan ortalamasının 178.89, alt boyutlarından mücadele isteği ve hedef koyma puan ortalamasının 30.64, iletişim kurabilme puan ortalamasının 29.87, grup becerileri puan ortalamasının 32.40, güven duyma ve güvenilir olma puan ortalamasının 27.11, karar verme becerileri puan ortalamasının 17.84, problem çözme becerileri puan ortalamasının 17.85 ve sorumluluk puan ortalamasının 23.19 olduğu gözlenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri ± 1.5 aralığında olduğundan gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanları normal dağılım göstermektedir.

Gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının ile yaş arasındaki korelasyon sonuçları Çizelge 5.3' de yer almaktadır.

Çizelge 5.3. Gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanları ile yaş ve kendi arasındaki korelasyon.

N=529		Yaş	Liderlik	Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	İletişim Kurabilmek	Grup Becerileri	Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Karar Verme Becerileri	Problem Çözme Becerileri	Sorumluluk
Yaş	R	1								
Liderlik	R	-.05	1							
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	R	-.01	.74*	1						
İletişim Kurabilmek	R	.00	.76*	.47*	1					
Grup Becerileri	R	-.04	.82*	.48*	.59*	1				
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	R	-.02	.79*	.46*	.48*	.63*	1			
Karar Verme Becerileri	R	-.14*	.77*	.51*	.47*	.57*	.57*	1		
Problem Çözme Becerileri	R	-.11**	.78*	.45*	.51*	.57*	.58*	.71*	1	
Sorumluluk	R	.01	.70*	.42*	.38*	.55*	.58*	.51*	.53*	1

r: Pearson Korelasyon, * p≤ .01, **p≤ .05: Düzeyinde Anlamalı

Yaş ile liderlik ($r = -.05$, $p > .05$), mücadele isteği ve hedef koyma ($r = -.01$, $p > .05$), iletişim kurabilme ($r = .00$, $p > .05$), grup becerileri ($r = -.04$, $p > .05$), güven duyma ve güvenilir olma ($r = -.02$, $p > .05$), sorumluluk ($r = .01$, $p > .05$) puanları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı; karar verme becerileri ($r = -.14$, $p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = -.11$, $p \leq .05$) puanları arasında ters yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Liderlik ile mücadele isteği ve hedef koyma ($r = .74$, $p \leq .01$), iletişim kurabilme ($r = .76$, $p \leq .01$), güven duyma ve güvenilir olma ($r = .79$, $p \leq .01$), karar verme becerileri ($r = .77$, $p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .78$, $p \leq .01$), sorumluluk ($r = .70$, $p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde; grup becerileri ($r = .82$, $p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde çok güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mücadele isteği ve hedef koyma ile iletişim kurabilme ($r = .47$, $p \leq .01$), grup becerileri ($r = .48$, $p \leq .01$), güven duyma ve güvenilir

olma ($r = .46, p \leq .01$), karar verme becerileri ($r = .51, p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .45, p \leq .01$), sorumluluk ($r = .42, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İletişim kurabilme ile sorumluluk ($r = .38, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde zayıf düzeyde; grup becerileri ($r = .59, p \leq .01$), güven duyma ve güvenilir olma ($r = .48, p \leq .01$), karar verme becerileri ($r = .47, p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .51, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Grup becerileri ile güven duyma ve güvenilir olma ($r = .63, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde; karar verme becerileri ($r = .57, p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .57, p \leq .01$), sorumluluk ($r = .55, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Güven duyma ve güvenilir olma ile karar verme becerileri ($r = .57, p \leq .01$), problem çözme becerileri ($r = .58, p \leq .01$), sorumluluk ($r = .58, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Karar verme becerileri ile problem çözme becerileri ($r = .71, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde güçlü düzeyde; sorumluluk ($r = .51, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Problem çözme becerileri ile sorumluluk ($r = .53, p \leq .01$) puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyete göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırma sonuçları Çizelge 5.4'de yer almaktadır.

Çizelge 5.4. Cinsiyete göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.

N=529	Cinsiyet	n	Ort.	S. Sapma	T	P
Liderlik	Kadın	374	178.56	13.84	-.859	.39
	Erkek	155	179.71	14.58		
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Kadın	374	30.45	3.44	-2.003	.04*
	Erkek	155	31.10	3.30		
İletişim Kurabilmek	Kadın	374	29.82	3.43	-.488	.63
	Erkek	155	29.98	3.60		
Grup Becerileri	Kadın	374	32.47	2.80	.875	.38
	Erkek	155	32.23	3.13		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Kadın	374	27.08	2.48	-.477	.63
	Erkek	155	27.19	2.49		
Karar Verme Becerileri	Kadın	374	17.76	2.07	-1.441	.15
	Erkek	155	18.04	1.93		
Problem Çözme Becerileri	Kadın	374	17.81	1.94	-.584	.56
	Erkek	155	17.92	2.02		
Sorumluluk	Kadın	374	23.17	2.09	-.406	.69
	Erkek	155	23.25	2.03		

T: Bağımsız Örneklem T Testi, * $p \leq .05$: Düzeyinde Anlamlı

Cinsiyete göre liderlik, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > .05$); mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup ($p \leq .05$); erkeklerin kadınlara kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanı daha yüksek bulunmuştur.

Eğitim durumuna göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırma sonuçları Çizelge 5.5'te yer almaktadır.

Çizelge 5.5. Eğitim durumuna göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.

N=529	Eğitim Durumu	n	Ort.	S. Sapma	F	p
Liderlik	Ön Lisans	101	180.51	14.00	1.096	.34
	Lisans	375	178.33	14.17		
	Yüksek Lisans ve üstü	53	179.83	13.31		
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Ön Lisans	101	30.95	3.59	.528	.59
	Lisans	375	30.56	3.32		
	Yüksek Lisans ve üstü	53	30.58	3.69		
İletişim Kurabilmek	Ön Lisans	101	29.71	3.79	.931	.40
	Lisans	375	29.82	3.44		
	Yüksek Lisans ve üstü	53	30.47	3.10		
Grup Becerileri	Ön Lisans	101	32.95	2.80	2.293	.10
	Lisans	375	32.27	2.87		
	Yüksek Lisans ve üstü	53	32.25	3.16		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Ön Lisans	101	27.53	2.52	1.800	.17
	Lisans	375	27.01	2.50		
	Yüksek Lisans ve üstü	53	27.02	2.28		
Karar Verme Becerileri	Ön Lisans	101	18.00	2.08	1.084	.34
	Lisans	375	17.76	2.06		
	Yüksek Lisans ve üstü	53	18.11	1.72		
Problem Çözme Becerileri	Ön Lisans	101	18.08	1.89	1.707	.18
	Lisans	375	17.74	2.00		
	Yüksek Lisans ve üstü	53	18.11	1.82		
Sorumluluk	Ön Lisans	101	23.29	1.95	.209	.81
	Lisans	375	23.16	2.12		
	Yüksek Lisans ve üstü	53	23.28	2.00		

F: Tek Yönlü Varyans Analizi, * $p \leq .05$: Düzeyinde Anlamlı

Eğitim durumuna göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir ($p > .05$).

Mesleklere göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırma sonuçları Çizelge 5.6'da yer almaktadır.

Çizelge 5.6. Mesleklere göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut.

N=529	Meslek	n	Ort.	S. Sapma	F	P	Fark
Liderlik	a. Öğretmen	107	178.27	13.66	2.779	.01*	g>f
	b. Sağlık Çalışanı	27	180.33	11.95			
	c. Mühendis	19	175.00	12.22			
	d. Emniyet/Askeri Personel	5	179.00	14.14			
	e. Akademisyen	4	177.50	17.37			
	f. Gençlik Lideri	119	175.19	15.21			
	g. Diğer	248	181.10	13.64			
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	a. Öğretmen	107	30.15	3.63	1.891	.08	-
	b. Sağlık Çalışanı	27	30.70	3.18			
	c. Mühendis	19	30.00	3.53			
	d. Emniyet/Askeri Personel	5	31.40	3.78			
	e. Akademisyen	4	31.50	2.38			
	f. Gençlik Lideri	119	30.10	3.30			
	g. Diğer	248	31.12	3.34			
İletişim Kurabilmek	a. Öğretmen	107	29.68	3.34	1.954	.07	-
	b. Sağlık Çalışanı	27	29.44	3.30			
	c. Mühendis	19	29.11	3.78			
	d. Emniyet/Askeri Personel	5	29.60	2.19			
	e. Akademisyen	4	29.50	2.52			
	f. Gençlik Lideri	119	29.19	3.56			
	g. Diğer	248	30.38	3.48			
Grup Becerileri	a. Öğretmen	107	32.40	2.86	1.419	.21	-
	b. Sağlık Çalışanı	27	32.96	2.39			
	c. Mühendis	19	31.68	2.71			
	d. Emniyet/Askeri Personel	5	32.60	2.30			
	e. Akademisyen	4	31.25	4.86			
	f. Gençlik Lideri	119	31.88	3.04			
	g. Diğer	248	32.65	2.86			
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	a. Öğretmen	107	26.97	2.39	1.479	.18	-
	b. Sağlık Çalışanı	27	27.67	2.25			
	c. Mühendis	19	26.58	2.29			
	d. Emniyet/Askeri Personel	5	26.20	1.48			
	e. Akademisyen	4	27.25	3.10			
	f. Gençlik Lideri	119	26.71	2.66			
	g. Diğer	248	27.36	2.46			
Karar Verme Becerileri	a. Öğretmen	107	17.95	1.96	2.579	.02*	g>f
	b. Sağlık Çalışanı	27	18.00	1.71			
	c. Mühendis	19	17.42	1.84			
	d. Emniyet/Askeri Personel	5	18.00	2.35			
	e. Akademisyen	4	17.25	1.71			
	f. Gençlik Lideri	119	17.26	2.11			
	g. Diğer	248	18.09	2.03			
Problem Çözme Becerileri	a. Öğretmen	107	17.76	1.96	2.536	.02*	g>f
	b. Sağlık Çalışanı	27	18.15	1.73			
	c. Mühendis	19	17.58	1.92			
	d. Emniyet/Askeri Personel	5	17.60	2.30			
	e. Akademisyen	4	17.75	1.71			
	f. Gençlik Lideri	119	17.32	2.16			
	g. Diğer	248	18.13	1.86			
Sorumluluk	a. Öğretmen	107	23.36	1.90	1.753	.11	-
	b. Sağlık Çalışanı	27	23.41	1.87			
	c. Mühendis	19	22.63	2.67			
	d. Emniyet/Askeri Personel	5	23.60	1.14			
	e. Akademisyen	4	23.00	2.83			
	f. Gençlik Lideri	119	22.72	2.32			
	g. Diğer	248	23.37	1.97			

F: Tek Yönlü Varyans Analizi, *p≤ .05: Düzeyinde Anlamlı

Mesleklere göre mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > .05$); liderlik, karar verme becerileri, problem çözme becerileri puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup ($p \leq .05$), farklılıkların hangi meslekler arasında olduğuna dair yapılan Tukey HSD test sonucuna göre gençlik lideri olarak çalışan kişilerin diğer meslekte olan kişilere kıyasla liderlik, karar verme becerileri, problem çözme becerileri daha düşük bulunmuştur.

Meslekteki çalışma sürelerine göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırma sonuçları Çizelge 5.7’de yer almaktadır.

Çizelge 5.7. Meslekteki çalışma sürelerine göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.

N=529	Meslekteki Çalışma Süresi	n	Ort.	S. Sapma	F	p	Fark
Liderlik	a. 3 Yıldan az	324	179.41	13.97	.634	.53	-
	b. 3-5 Yıl	124	178.40	13.13			
	c. 5 Yıl ve üzeri	81	177.60	15.76			
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	a. 3 Yıldan az	324	30.74	3.36	.962	.38	-
	b. 3-5 Yıl	124	30.27	3.49			
	c. 5 Yıl ve üzeri	81	30.78	3.48			
İletişim Kurabilmek	a. 3 Yıldan az	324	29.84	3.57	.470	.63	-
	b. 3-5 Yıl	124	30.10	3.18			
	c. 5 Yıl ve üzeri	81	29.63	3.58			
Grup Becerileri	a. 3 Yıldan az	324	32.50	2.89	1.289	.28	-
	b. 3-5 Yıl	124	32.44	2.71			
	c. 5 Yıl ve üzeri	81	31.93	3.17			
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	a. 3 Yıldan az	324	27.13	2.51	.221	.80	-
	b. 3-5 Yıl	124	27.18	2.42			
	c. 5 Yıl ve üzeri	81	26.95	2.49			
Karar Verme Becerileri	a. 3 Yıldan az	324	18.06	1.93	5.013	.01*	a>c
	b. 3-5 Yıl	124	17.59	1.94			
	c. 5 Yıl ve üzeri	81	17.37	2.41			
Problem Çözme Becerileri	a. 3 Yıldan az	324	17.97	1.95	1.960	.14	-
	b. 3-5 Yıl	124	17.56	2.02			
	c. 5 Yıl ve üzeri	81	17.78	1.95			
Sorumluluk	a. 3 Yıldan az	324	23.17	2.10	.096	.91	-
	b. 3-5 Yıl	124	23.27	1.86			
	c. 5 Yıl ve üzeri	81	23.17	2.28			

F: Tek Yönlü Varyans Analizi, * $p \leq .05$: Düzeyinde Anlamlı

Meslekteki çalışma sürelerine göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > .05$); karar verme

beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup ($p \leq .05$), farklılıkların hangi çalışma süreleri arasında olduğuna dair yapılan Games-Howell test sonucuna göre meslekte 3 yıldan az çalışan kişilerin 5 yıl ve üzerinde çalışan kişilere kıyasla karar verme becerileri daha yüksek bulunmuştur.

Görev yapılan liderlik alanlarına göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırma sonuçları Çizelge 5.8’de yer almaktadır.

Çizelge 5.8. Görev yapılan liderlik alanlarına göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.

N=529	Görev Yapılan Liderlik Alanı	n	Ort.	S. Sapma	F	P	Fark
Liderlik	a. Program Sorumlusu	46	177.72	14.48	2.229	.11	-
	b. Aktivite Lideri	158	177.15	13.95			
	c. Grup Lideri	325	179.91	14.00			
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	a. Program Sorumlusu	46	30.24	3.14	4.338	.01*	c>b
	b. Aktivite Lideri	158	30.05	3.51			
	c. Grup Lideri	325	30.98	3.36			
İletişim Kurabilmek	a. Program Sorumlusu	46	30.37	3.49	1.674	.19	-
	b. Aktivite Lideri	158	29.47	3.78			
	c. Grup Lideri	325	29.98	3.32			
Grup Becerileri	a. Program Sorumlusu	46	32.24	3.29	1.429	.24	-
	b. Aktivite Lideri	158	32.10	3.00			
	c. Grup Lideri	325	32.56	2.78			
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	a. Program Sorumlusu	46	26.98	2.22	.804	.45	-
	b. Aktivite Lideri	158	26.93	2.55			
	c. Grup Lideri	325	27.22	2.49			
Karar Verme Becerileri	a. Program Sorumlusu	46	17.50	2.06	.825	.44	-
	b. Aktivite Lideri	158	17.81	2.00			
	c. Grup Lideri	325	17.90	2.04			
Problem Çözme Becerileri	a. Program Sorumlusu	46	17.30	1.91	2.337	.10	-
	b. Aktivite Lideri	158	17.78	1.98			
	c. Grup Lideri	325	17.95	1.96			
Sorumluluk	a. Program Sorumlusu	46	23.09	1.93	1.146	.32	-
	b. Aktivite Lideri	158	23.01	2.25			
	c. Grup Lideri	325	23.30	2.00			

F: Tek Yönlü Varyans Analizi, * $p \leq .05$: Düzeyinde Anlamlı

Görev yapılan liderlik alanlarına göre liderlik, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme beceri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > .05$); mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup ($p \leq .05$), farklılıkların hangi liderlik alanları arasında olduğuna dair yapılan Tukey HSD test sonucuna göre grup lideri olarak çalışan kişilerin aktivite lideri olarak çalışan kişilere kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanları daha yüksek bulunmuştur.

Kamp liderliği yapma sürelerine göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırma sonuçları Çizelge 5.9'da yer almaktadır.

Çizelge 5.9. Kamp liderliği yapma sürelerine göre gençlik liderlik özellikleri ölçeği ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması.

N=529	Kamp Liderliği Yapma Süresi (yıl)	n	Ort.	S. Sapma	F	P
Liderlik	1 Yıl	333	179.41	13.87	1.752	.14
	2 Yıl	12	170.17	13.35		
	3 Yıl	29	181.14	12.02		
	4 Yıl	33	179.67	12.87		
	5 Yıl ve üzeri	122	177.59	15.16		
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	1 Yıl	333	30.86	3.27	1.443	.22
	2 Yıl	12	29.33	4.75		
	3 Yıl	29	30.69	4.31		
	4 Yıl	33	29.82	3.73		
	5 Yıl ve üzeri	122	30.38	3.29		
İletişim Kurabilmek	1 Yıl	333	29.77	3.50	1.311	.27
	2 Yıl	12	28.17	2.69		
	3 Yıl	29	30.28	3.30		
	4 Yıl	33	30.64	3.42		
	5 Yıl ve üzeri	122	29.98	3.53		
Grup Becerileri	1 Yıl	333	32.51	2.80	1.382	.24
	2 Yıl	12	30.92	2.35		
	3 Yıl	29	32.72	2.64		
	4 Yıl	33	32.64	2.37		
	5 Yıl ve üzeri	122	32.10	3.34		
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	1 Yıl	333	27.16	2.52	1.412	.23
	2 Yıl	12	25.50	2.32		
	3 Yıl	29	27.31	2.21		
	4 Yıl	33	27.30	2.19		
	5 Yıl ve üzeri	122	27.05	2.53		
Karar Verme Becerileri	1 Yıl	333	18.01	1.97	2.101	.08
	2 Yıl	12	17.25	2.05		
	3 Yıl	29	18.07	2.02		
	4 Yıl	33	17.61	2.03		
	5 Yıl ve üzeri	122	17.46	2.17		
Problem Çözme Becerileri	1 Yıl	333	17.92	1.96	2.203	.07
	2 Yıl	12	16.75	1.48		
	3 Yıl	29	18.41	1.68		
	4 Yıl	33	17.91	1.94		
	5 Yıl ve üzeri	122	17.59	2.04		
Sorumluluk	1 Yıl	333	23.19	2.08	1.766	.13
	2 Yıl	12	22.25	2.34		
	3 Yıl	29	23.66	1.99		
	4 Yıl	33	23.76	1.54		
	5 Yıl ve üzeri	122	23.04	2.15		

F: Tek Yönlü Varyans Analizi, *p≤ .05: Düzeyinde Anlamlı

Kamp liderliği yapma sürelerine göre liderlik, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme beceri, problem çözme becerileri, sorumluluk puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir ($p > .05$).

BÖLÜM 6

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiş olup erkeklerin kadınlara kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanı daha yüksek bulunmuştur. Diğer alt boyut puanları arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Ayrıca erkeklerin mücadele ve hedef koyma puanlarının kadınlara oranla yüksek çıkmasının nedeni erkeklere ve kadınlara toplum tarafından yüklenen rollerin farklılaşmasından olabilir. Erkeklerin daha çok işe yönelik liderlik becerilerinin baskın olması ve başarıya ulaşmada iddialı olmaları, mücadelecilik davranmakta baskın oldukları için olabilir.

Onay ve Heptazeler'in (2014) yaptığı çalışmada kadın ve erkek liderler arasında farklılığın olmadığı fakat cinsiyet rolleri arasında kabiliyet ve yetkinlikler anlamında farklılıklar olduğu görülmüştür (Onay & Heptazeler, 2014). Yine Türetgen ve arkadaşlarının (2017) yaptığı çalışma sonucunda da liderliğin ortaya çıkışında cinsiyete göre farklılığın olmadığı görülmüştür (Türetgen vd., 2017).

Yaş değişkenine bakıldığı zaman karar verme becerileri ve problem çözme becerileri puanları arasında ters yönde çok zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu; diğer alt boyut puanları arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Karar verme ve problem çözme becerileri arasındaki ters yönlü anlamlı bir ilişkinin olmasının sebebi yaş aldıkça karar verme düzeylerinin azalması ve hızlı düşünüp problem çözme yeteneğinin azalmasından kaynaklı olduğu düşünülebilir.

Cansoy'un (2015) yaptığı çalışmada gençlik liderlik özelliklerinin yaşa göre farklılaşmadığı görülmüştür. Yıldırım'ın (2020) yaptığı çalışmanın sonucu da bu anlamda bizim çalışmamızın sonucunu desteklemektedir.

Eğitim durumuna göre Gençlik Liderlik Özellikleri altboyut puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir.

Nal ve Tarım'in (2017) yapmış olduğu çalışmada eğitim durumlarına göre paternalist liderlik algılarında farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Nal & Tarım, 2017). Yine Öntürk'ün (2020) öğretmenler üzerine yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin eğitim durumlarının liderlik üzerine herhangi bir etkide bulunmadığı saptanmıştır ancak yapılacak daha geniş kapsamlı araştırmalarda anlamlı sonuçlar elde edilebileceği vurgulanmıştır (Öntürk, 2020).

Mesleklere göre alt boyut puanlarına bakıldığında sadece karar verme becerileri ve problem çözme becerileri puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu; diğer alt boyutları arasında ise bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Ancak Gençlik lideri olarak çalışan kişilerin diğer meslekte olan kişilere kıyasla karar verme becerileri, problem çözme becerileri daha düşük bulunmuştur. Bunun sebebi çalışmamıza katılan gençlik liderlerinin büyük bir kısmının meslekte yeni olması ve tecrübesiz olmasından kaynaklı olabilir.

Meslekteki çalışma sürelerine göre karar verme beceri puanları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Diğer alt boyut puanları arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Meslekte 3 yıldan az çalışan kişilerin 5 yıl ve üzerinde çalışan kişilere kıyasla karar verme becerileri daha yüksek bulunmuştur. Bu farklılığın sebebi karar verme becerisinin mesleki deformasyonla ilgili olmasından dolayı olabilir.

İbicioğlu ve arkadaşlarının (2009) yapmış olduğu çalışmaya göre mesleki tecrübelerle göre liderlik davranışlarının farklılaştığı vurgulanmıştır (İbicioğlu vd., 2009).

Görev yapılan liderlik alanlarına göre mücadele isteği ve hedef koyma puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu; diğer alt boyut puanları arasında ise anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Grup lideri olarak çalışan kişilerin aktivite lideri olarak çalışan kişilere kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanları daha yüksek bulunmuştur. Grup liderleri ve diğer liderler arasındaki farklılığın sebebi grup liderlerinin kendi sorumluluklarına verilen 20 ye yakın genç ile birebir ilgilenmesi ve kamp faaliyetleri arasında yapılan turnuvalar ve etkinlikler de diğer gruplara karşı üstünlük sağlama amacından kaynaklandığı söylenebilir.

Yılmaz ve Yenel'in (2020) yaptığı çalışmada Program Sorumlusu olarak görev yapan kamp liderlerinin liderlik yönelimlerinin diğer kamp liderlerine oranla daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Kamp liderliği yapma sürelerine göre Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir. Kamp liderliği yapma sürelerine göre liderlik becerileri değil ancak liderlik yönelimine bakıldığında Yılmaz ve Yenel'in (2020) yaptığı çalışmada 3 yıl ve üzeri kamp liderliği yapan kişilerin 1 yıl ve daha az kamp liderliği yapan kişilere oranla liderlik yönelimlerin daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Görev yapılan liderlik alanı ve liderlikte görev yapma sürelerine göre iki çalışma arasındaki farklılık liderlik yönelimi ve liderlik becerileri konuları üzerinde durulmasından kaynaklanmaktadır.

6.2. ÖNERİLER

- Erkeklerin kadınlara kıyasla mücadele isteği ve hedef koyma puanı daha yüksek bulunmasından yola çıkarak kadınlara yüklenen toplumsal rollerin, kadınların üzerinde bir baskı oluşturduğu ve bu baskılardan kurtulabilmek için konuyla ilgili faaliyetlere (kişisel gelişim, toplum farkındalığı) katılım sağlamaları, farkındalıklarını artırmaları önerilebilir.

- Yaşa bağlı olarak beyin fonksiyonlarında da bir azalma olduğu bilinmektedir. Beyin fonksiyonlardaki azalmayı önlemek için her yaşıta beyin egzersizleri okuma alışkanlığının artırılması önerilebilir.
- Göreve yeni başlayan gençlik liderleri için tecrübeli gençlik liderleri tarafından meslekte nelerle karşılaşılabilir, muhtemel sorunlar ve çözüm önerilerinin olduğu bir kılavuz hazırlanarak yeni liderlerin mesleğe başlamasında bu kılavuzun rehberlik etmesi önerilebilir.
- Mesleki deformasyonu önlemek ve çalışma dinamizmini artırabilmek için iş dışında sosyal kültürel faaliyetlere katılımın artırılması ve hobi edinilmesi önerilebilir.
- Grup lideri olarak görev yapan kamp liderleri ile aktivite lideri olarak görev yapan kamp liderleri bir arada çalışarak her iki lider grubunda hem grup hem aktivite liderliği hakkında tecrübe sahibi olmaları önerilebilir.

KAYNAKLAR

Adair, J. E. (2011). *The John Adair lexicon of leadership: The definitive guide to leadership skills and knowledge*. Kogan Page.

Akyüz, B., Kaya, N., & Aravi, B. (2015). Kamu Çalışanlarının İş Tatmini Üzerinde Liderin Güç Kaynaklarının Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 71-90.

Alkın, C., & Ünsar, S. (2006). *Liderlik Özellik Ve Davranışlarının Belirlenmesi Ve Konuyla İlgili Olarak Yapılan Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. **Trakya Üniversitesi.**

Arik, S. (2016). *Hayat Bilgisi Dersinde Liderlik Becerisinin Kazandırılmasının Sınıf Öğretmeni Görüşlerine Göre İncelenmesi* [Doktora Tezi]. **Anadolu Üniversitesi.**

Armağan, S. (2006). *Günümüzün Liderlik Profili; Transformasyonel (Dönüştürücü) Liderlik Antalya Bölgesinde Bulunan Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. **Akdeniz Üniversitesi.**

Aslan, M., & Ağıroğlu Bakır, A. (2014). Resmi ve Özel Okul Öğretmenlerinin Paylaşılan Liderliğe İlişkin Görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1). <https://doi.org/10.17679/iuefd.75431>

Avcı, U., & Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik Kademelere Göre Liderlik Davranışlarını Algılama Farklılıkları: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *KMU İİBF Dergisi*.

Bakan İsmail, & Doğan, F. İ. (2013). *Liderlik Güncel Konular Ve Yaklaşımlar*. **Gazi Yayınları.**

Bayrakçı, E. (2022). Lider Kavramı Üzerine Metaforik Bir Çözümleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27(1), 110-123.

Budak, G. (2003). Liderlik ve Liderlik Kuramlarına Bütünleşik Bir Yaklaşım. Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.

Cansoy, R., & Turan, S. (2016). Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 1(1), 19-39.

Chatman Jennifer A. & Jessica A. Kennedy,. (2010). Psychological perspectives on leadership. İçinde *Handbook of Leadership Theory and Practice: A Harvard Business School Centennial Colloquium*. **Harvard Business.**

Cinel, M. O. (2008). *Karizmatik Liderlik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Üzerindeki Etkileri Vebir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. **Kocaeli Üniversitesi.**

Çelik, H. (2016). *Demokratik Liderlik Ve Örgütsel Güven İlişkisi: Balıkesir Merkez İlçeleri Örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. **Balıkesir Üniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü.**

Çelik, V. (1998). *Eğitimde Dönüşümcü Liderlik.*

Dağıstan, U. (2013). *Bilgi Çağı ve Modern Liderlik* [Yüksek Lisans Tezi]. **Beypkent Üniversitesi.**

Derks, J., Lee, N. C., & Krabbendam, L. (2014). Adolescent trust and trustworthiness: Role of gender and social value orientation. *Journal of Adolescence*, 37(8), 1379-1386. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.09.014>

Durmuş A. Eren. (2001). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiyede Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. **Akdeniz Üniversitesi.**

Ersan, E. (2020). Vizyoner Liderlik Özellikleriyle Mustafa Necati Bey. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi:Kuram ve Uygulama*, 3(1), 58-64.

Ersoy, E. G. K. (2009). *Yöneticilerde Dönüştürücü ve İşe Yönelik Liderlik Eğilimleri ile Kişilik Özelliklerinin İlişkisi: Bir Örnek Olay* [Doktora Tezi]. **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.**

Fidell, S., Tabachnick, B., Mestre, V., & Fidell, L. (2013). Aircraft noise-induced awakenings are more reasonably predicted from relative than from absolute sound exposure levels. *The Journal of the Acoustical Society of America*, 134(5), 3645-3653.

Gençlik ve Spor Bakanlığı Mevzuat. <https://www.gsb.gov.tr>, 2023

Gül, H. (2003). *Karizmatik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma* [Doktora Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.

Günçavdi, G. (2017). Karizmatik Liderlik: Alan Yazın Taraması. *Uluslararası İnsanlık ve Sanat Araştırma Dergisi.*

Hair, Joseph. F.; Bush, Robert P.; Ortinau, David J.; Marketing Research: Within a Changing Information Environment, **McGraw-Hill Irwin**, 2003, s. 568.

Haq, S. (2011). Ethics and leadership skills in the public service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 2792-2796. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.190>

İbicioğlu, H., Özmen, İ., & Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 14(2), 1-23.

Joel F. Meier; Karla A. Henderson (2011) Camp counseling leadership and programming for the organized camp

Kayalar, A. (2021). *Öğrenci Hemşirelere Online Grupla Uygulanan Duygu Yönetimi Psikolojik Danışma Programının Liderlik Becerisi Üzerine Etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. **Ufuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**.

Koçak, E. (2022). *Yöneticilerin Liderlik Türleri Ve Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkileri* [Yüksek Lisans Tezi]. **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**.

Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15. bs). **Beta Basım Yayım**.

Küçük, Ö., & Demirtaş, Z. (2016). Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Vizyoner Liderlik Davranışları İle Öğrenci Akademik Başarısı Arasındaki İlişki. **Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 7.

Liderlik ve Yönetim Becerileri. (2019). IENSTITU. <https://www.ienstitu.com/blog/liderlik-ve-yonetim-becerileri>

Limsila, K., & Ogunlana, S. O. (2008). Performance and leadership outcome correlates of leadership styles and subordinate commitment. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 15(2), 164-184. <https://doi.org/10.1108/09699980810852682>

Meier, J. F., & Henderson, K. A. (2011). *Camp Counseling: Leadership and Programming for the Organized Camp*, Eighth Edition (8. bs). Waveland Press.

M. Taylor, C., J. Cornelius, C., & Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 566-583. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2012-0130>

Mehrotra, A. (2005). *Leadership Styles Of Principals*. **Mittal Publications**.

Onay, M., & Heptazeler, O. (2014). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklar. **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 6(2).

Nal, M., & Tarım, M. (2017). Sağlık Yöneticilerinin Paternalist Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. <https://doi.org/10.22466/acusbd.341461>

Northouse, P. G. (1997). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.

Öntürk, K. (2020). *Trabzon'daki Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Müdürlerin Liderlik Becerilerinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. **Avrasya Üniversitesi.**

Reichard, R. J., Riggio, R. E., Guerin, D. W., Oliver, P. H., Gottfried, A. W., & Gottfried, A. E. (2011). A longitudinal analysis of relationships between adolescent personality and intelligence with adult leader emergence and transformational leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(3), 471-481. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.005>

San Lam, C., & O'Higgins, E. R. E. (2012). Enhancing employee outcomes: The interrelated influences of managers' emotional intelligence and leadership style. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(2), 149-174. <https://doi.org/10.1108/01437731211203465>

Saruhan, Ş. can, & Yıldız, M. (2013). *Çağdaş Yönetim Bilimi* (2. bs).

Seçer, M. (2018). *Kamp Liderliği Eğitimine Katılan Lider Adaylarının Etkileşimsel Ve Dönüşümsel Liderlik Becerileri İle Karar Verme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. **Kütahya Dumlupınar Üniversitesi.**

Smith, S. C., & Piele, P. K. (1989). *School Leadership: Handbook for Excellence*. Second Edition. **ERIC** Clearinghouse on Educational Management, University of Oregon, 1787 Agate Street, Eugene, OR 97403-5207.

Sözen, B., & Şar, S. (2015). Liderlik kavramının tarihçesi ve Türkiye de ilaç endüstrisinde liderliğin önemi. *Marmara Pharmaceutcal Journal*, 2(19), 109-109. <https://doi.org/10.12991/mpj.2015199641>

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemici, T. (2007). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış* (5. Baskı).

Şişman, M. (2018). *Öğretim liderliği* (6. bs). Ankara: **Pegem Akademi Yayıncılık**. <https://doi.org/10.14527/9789756802700>

T.C. Gençlik ve Spor Bakanlığı Kamp Liderliği El Kitapçığı, 2022 s.31-37

Tağraf, H., & İskender, Ç. (2009). Ohio Üniversitesi Liderlik Modeline Göre Oluşan Liderlik Biçimlerinin İşletmelerin İhracat Performansı Üzerine Etkisi Ve Gaziantep İlinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), 135.

Tapşın, F. O. (2019). *Serbest Zamanlarında Spor Yapan ve Spor yapmayan Ortaokul Öğrencilerinin Liderlik Becerilerinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. **Kocaeli Üniversitesi.**

Tomey, A. M. (2008). *Hemşirelik Yönetimi ve Liderlik Rehberi—8. Baskı* (8. bs).

Türetgen, İ. Ö., Ballı, E., & Artan, İ. E. (2017). Lider Ortaya Çıkışında Cinsiyet ve Kişiliğin Etkisinin Yapıyı Harekete Geçirme Türü Görevde İncelenmesi. **Psikoloji Çalışmaları**.

Tüz, M. V., & Sabuncuoğlu, Z. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Aktüel Yayınları.

Uncu, A. (2018). *Liderlik Teorilerinde Toksik Liderliğin Araştırılması: Hitler Ve Stalin Örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yavuz, A. (2017). *Liderlik Türleri, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Vatandaşlık* [Yüksek Lisans Tezi]. T.C. Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yenilmez, K., Turgut Melih, Anapa Pınar, & Ersoy, M. (2012). İlköğretim Matematik Öğretmeni Adaylarının Eğitsel İnternet Kullanımına Yönelik Öz-Yeterlilik İnançları. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 1(1).

Yıldırım, C. (2020). *Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Liderlerinin “Öğrenilmiş Güçlük, Liderlik ve Karar Verme” Özelliklerinin İncelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Kocaeli Üniversitesi.

Yılmaz, M., & Yenel, F. (2020). Gönüllü Kamp Liderlerinin Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*. <https://doi.org/10.47778/ejsse.823434>

Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8. ed., global ed). Pearson.

Zel, U. (2011). *Kişilik ve Liderlik*. Nobel Akademik Yayıncılık.

EK AÇIKLAMALAR

ANKET VE RAPOR

ETİK KURUL RAPORU



T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL ve BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU
KARARLARI

TOPLANTI TARİHİ : 17.08.2022
TOPLANTI NO : 2022/06

Karabük Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu toplanmış ve aşağıdaki kararı almıştır.

Karar 8:

24/06/2022 tarihli Doç. Dr. Şakir BEZCİ'nin Etik Kurul form ve ekleri görüldü.

Karabük Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Şakir BEZCİ danışmanlığında yürütülen “Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kamplarında Görev Yapan Kamp Liderlerinin Meslek Alanlarına Göre Liderlik Becerilerinin İncelenmesi” konulu çalışma kapsamında uygulanmak üzere ekte sunulan çalışmasının etik kurallara uygunluğu mevcudun oy birliği ile kabul edilmiştir.

ASLI GIBIDIR

Prof. Dr. Elif ÇEPNİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurul Başkanı

Ek 1: Demografik Bilgiler

Yaşınız?

Cinsiyet: a) Kadın

b) Erkek

Eğitim Durumunuz (Son Mezun Olunan)?

a) Ön Lisans

b) Lisans

c) Yüksek Lisans

d) Doktora

Mesleğiniz?

a) Öğretmen

d) Emniyet/Askeri Personel

b) Sağlık Çalışanı

c) Mühendis

e) Akademisyen

f) Gençlik Lideri

g) Diğer

Mesleğinizde Kaçınıcı Yılıdır?

a) 3 Yıdan Az

b) 3-5 Yıl

c) 5 Yıl Ve Üzeri

Görev Yaptığınız Liderlik Alanı?

a) Program Sorumlusu

b) Aktivite Lideri

c) Grup Lideri

Kaç Yıldır Kamp Liderliği Yapıyorsunuz?

a) 1 Yıl

c) 3 Yıl

b) 2 Yıl

d) 4 Yıl

e) 5 Yıl Ve Üzeri

Ek-2: Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği

Maddeler	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı, yanındaki seçenekleri kullanarak işaretleyiniz.					
1-Hedeflerime ulaşmak için çok çalışırım.					
2-İdeallerimin peşinden koşarım.					
3-Hayal kırıklığına uğrasam bile, ideallerim uğruna çalışmaya devam ederim.					
4-Geleceğe güvenle bakarım.					
5-Her durumda benim için önemli olan hedeflerimdir.					
6-Bir işte başarıya ulaşmak için kendimi güdülerim.					
7-Yaşadığım sorunların üstesinden gelmek için mücadele ederim.					
8-Etkileyici bir biçimde konuşabilirim.					
9-Benim için başkalarını ikna etmek oldukça kolaydır.					
10-İnsanlarla kolay iletişime geçerim.					
11-İnsanları nasıl etkileyeceğimi bilirim.					
12-Fikirlerimi açıkça söylerim.					
13-Bir yarışmayı yönetebilirim.					
14-Arkadaşlarım bir karar alırken bana danışırlar.					
15-Grup çalışmalarında görev paylaşımının önemini hissettirim.					
16-Gruba neyin, niçin, nasıl yapılacağını açıkça ifade ederim.					
17-Grup çalışmasında herkesi cesaretlendiririm.					
18-Grup çalışmalarının gidişatını olumlu yönde etkilerim.					
19-Arkadaşlar arasında oluşabilecek çekişmeleri düzeltmeye çalışırım					
20-Bir grup içinde güven ortamı oluşturmaya çalışırım.					
21-Grup içindeki herkese saygılı davranırım.					
22-Arkadaşlarımın söylediklerine ve düşüncelerine değer veririm.					
23-Arkadaşımın bir ihtiyacı varsa yardıma koşarım.					
24-Arkadaşlarıma güvenirim.					
25-Başkalarının güvenini kaybetmemeye önem veririm.					
26-Arkadaşlarım sıkıntılarını bana anlatır.					
27-İnsanlar ile samimi ilişkiler kurarım.					
28-Toparladığım bilgilerden karar verirken yararlanırım.					
29-Vereceğim kararlarla ilgisi olmayan bilgileri ayırt ederim.					

30-Karar vereceğim zaman elimdeki seçenekleri tek tek gözden geçiririm.					
31-Karar vermeden önce o konuda gerekli bütün bilgileri toplarım.					
32-Bir sorunun sebepleri ile ilgili tahminlerde bulunurum.					
33-Bir sorun varsa nedenleri üzerinde ayrıntılı bir şekilde düşünürüm.					
37-Sorunlarımı çözerken tecrübelerimden yararlanırım.					
35-Bir sorunun çözüm yöntemlerimin tutarlı olup olmadığını anlarım.					
36-Toplumsal sorunlarla ilgilenirim.					
37-Ülkemi kalkındırmak için elimden geleni yaparım.					
38-Toplumsal kurallara uyarım.					
39-Topluma faydalı çalışmalar yapmaya çaba gösteririm.					
40-Başkalarına zarar verebilecek davranışlardan uzak dururum.					

ÖZGEÇMİŞ

Medine ŞAHİN, ilk ve orta öğrenimini Kırıkkale’de tamamladı. 2009 yılında başladığı Kırıkkale Güzel Sanatlar ve Spor Lisesinden 2013 yılında mezun oldu. Lisans eğitimine Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri ve Teknolojisi Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünden 2017 yılında mezun oldu. 2020 yılından itibaren Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nde Yüksek Lisans Eğitimi sürdürmektedir. 2018 yılından itibaren de Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışmaktadır.