

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞINA BAĞLI
GENÇLİK KAMPLARINDA GÖREV YAPAN
LİDERLERİN ÖZETKİLİLİK-YETERLİLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Şakir TÜFEKÇİ

**İnönü Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı**

**Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Serkan DÜZ
Yüksek Lisans Tezi – 2016**

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULU

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞINA BAĞLI GENÇLİK KAMPLARINDA
GÖREV YAPAN LİDERLERİN ÖZETKİLİLİK-YETERLİLİK
DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Şakir TÜFEKÇİ

İnönü Üniversitesi
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Serkan DÜZ

MALATYA

2016


KABUL VE ONAY SAYFASI

İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan; Şakir TÜFEKÇİ'nin "Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Gençlik Kamplarında Görev Yapan Liderlerin Öz Etkillilik-Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi" konulu bu çalışması, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 10/11/2016


Doç. Dr. Mahmut AÇAK
İnönü Üniversitesi
Jüri Başkanı


Doç. Dr. Zeki ÇOŞKUNER
Fırat Üniversitesi
Üye


Yrd. Doç. Dr. Serkan DÜZ
İnönü Üniversitesi
Tez Danışmanı
Üye

ONAY

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun .../.../2016 tarih ve 2016/..... sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Yusuf TÜRKÖZ
Enstitü Müdürü

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
TABLOLAR LİSTESİ.....	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.2.1. Alt Problemler.....	2
1.3. Sayıtlılar.....	3
1.4. Sınırlılıklar	4
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı	5
2.1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Kuruluşu ve Kuruluş Amaçları	5
2.1.2. Gençlik ve Spor Bakanlığının Görev ve Sorumlulukları	5
2.1.3.Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması	6
2.1.3.1. Spor Genel Müdürlüğü	7
2.1.3.2. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü	8
2.1.3.3. Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü	8
2.1.3.4. Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü	9
2.1.4. Gençlik Kampları.....	9
2.1.4.1. Gençlik Kamplarının Tarihçesi.....	13
2.2. Liderlik ve Lider	13
2.2.1. Liderlik ve Liderin Tanımı	13
2.2.2. Liderde Bulunması Gereken Özellikler	14
2.2.3. Liderlik kuramları	15
2.2.3.1. Özellikler Yaklaşımı	16
2.2.3.2. Davranışsal Liderlik Teorileri.....	16
2.2.3.2.1. Ohio Devlet Üniversitesi Liderlik Araştırması	17
2.2.3.2.2. Michigan Üniversitesi Liderlik Araştırması	17
2.2.3.2.3. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matriksi	18
2.2.3.2.4. Rensis Likert'in Sistem 4 Modeli	18

2.2.3.3. Durumsal Liderlik Yaklaşımları	19
2.2.3.4. Yeni Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Türleri	19
2.2.3.4.1. Karizmatik Liderlik Yaklaşımı	20
2.2.3.4.2. Etkileşimci Liderlik Yaklaşımı	20
2.2.3.4.3. Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı	20
2.2.3.5. Liderlik Yaklaşımları ile İlgili Diğer Sınıflamalar	21
2.2.3.5.1. Otokratik Liderlik	22
2.2.3.5.2. Demokratik- Katılımcı Liderlik	22
2.2.3.5.3. Tam Serbesti Tanıyan Liderlik	22
2.2.3.6. Gençlik liderliği türleri	23
2.3. Öz etkililik-yeterlilik.....	23
2.3.1. Öz Etkililik- Yeterlilik Kavramının Dayandığı Kuramsal Çerçeve.....	24
2.3.1.1. Sembolleştirme Kapasitesi.....	25
2.3.1.2. Öngörü Kapasitesi.....	25
2.3.1.3. Dolaylı Öğrenme Kapasitesi	25
2.3.1.4. Öz Düzenleme Kapasitesi	25
2.3.1.5. Öz Yargılama Kapasitesi	26
2.3.2. Öz Etkililik-Yeterliği Harekete Geçiren Süreçler.....	26
2.3.2.1. Bilişsel Süreç	26
2.3.2.2. Motivasyonel Süreç	26
2.3.2.3. Duygusal Süreçler.....	27
2.3.2.4. Seçim Süreci	27
2.3.3. Öz Etkililik- Yeterliğin Kaynakları	27
2.3.3.1. Başarı Deneyimleri	27
2.3.3.2. Dolaylı Deneyimler.....	28
2.3.3.3. Sözel İkna	28
2.3.3.4. Duygusal Durumlar.....	28
3. MATERYAL VE METOT	29
3.1. Araştırmanın Türü.....	29
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	29
3.3. Evren ve Örneklem	29
3.4. Veri Toplama Araçları	29
3.5. Verilerin Değerlendirilmesi	30

3.6. Araştırmanın Etik Yönü.....	31
3.7. Araştırmanın Maliyeti.....	31
4. BULGULAR.....	32
4.1. Kamp liderlerinin genel demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular.....	32
4.2. Kamp liderlerinin ÖEY düzeylerine ilişkin bulgular.....	35
5. TARTIŞMA.....	50
5.1. Kamp liderlerinin genel demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulguların tartışması.....	50
5.2. Kamp liderlerinin ÖEY düzeylerine ilişkin bulguların tartışması.....	51
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	56
KAYNAKLAR.....	58
EKLER.....	65
EK 1. Özgeçmiş.....	65
EK 2. Kişisel Bilgiler Formu.....	66
EK 3. Öz-Etkililik - Yeterlilik Ölçeği.....	67
EK 4. Anket İzin Yazısı.....	68
EK 5. Etik Kurul Raporu.....	69

TEŞEKKÜR

Hedeflerim doğrultusunda çıktığım bu yolda, akademik hayatımın önemli aşamalarından biri olan Yüksek lisans eğitimimin sonuna gelmiş bulunmaktayım. Gençliğe ve Ülkeme yürekten hizmet etmeyi düstur edinerek, yapmam gereken çalışmaların olduğunun farkında olarak;

Yüksek lisans eğitimimin her döneminde bilgisi, alakası, anlayışı ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, birlikte çalışmaktan gurur duyduğum danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Serkan DÜZ'e ve eğitim dönemimin her aşamasında desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen bilgi ve birikiminden her zaman faydalandığım, kişiliği ve akademik duruşu ile örnek aldığım değerli büyüğüm Sayın Doç. Dr. Cemal GÜNDOĞDU'ya, yoğun çalışma döneminde bilgi ve birikiminden faydalandığım ve desteğini hiçbir şekilde benden esirgemeyen değerli hocam, Sayın Yrd. Doç. Dr. Evrim ÇELEBİ'ye, İş arkadaşım Gençlik Lideri Yusuf Emre AKYOL ve Elif ALTIN'a, Arş. Gör. Mehmet KARTAL'a, ablam Zeynep ÇANAKÇI'ya, yüksek lisans, ders ve tez aşamasında bilgi ve birikimleriyle üzerimde emeği bulunan tüm hocalarıma, çalışmama ilişkin verilerin toplanmasında katkı sağlayan, Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Kampları ailesine içtenlikle sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca hayatımın her anında her zaman yanımda olan, desteğini benden hiçbir zaman esirgemeyen ve bugünlere gelmemde büyük pay sahibi olan aileme çok teşekkür ederim.

Şakir TÜFEKÇİ

KASIM 2016

ÖZET

Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Gençlik Kamplarında Görev Yapan Liderlerin Öz etkililik-Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi

Bu araştırma Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı gençlik kamplarında görev yapan kamp liderlerin Öz etkililik-yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Tanımlayıcı betimsel türdeki araştırmanın evrenini gençlik kamplarında görev yapan aktif 1217 lider oluştururken, örnekleme 400 aktif lider oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ile Gözüm ve Aksayan (1999) tarafından Türkçeye uyarlanan ÖEY ölçeğinin yer aldığı anket formu kullanılmıştır. Araştırmamızda ölçek sorularının Cronbach alfa değeri 0.86 olarak belirlenmiştir. Verilerin analizinde Pearson ki-kare, bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Kamp liderlerinin %57.8'i 24 yaş üzerinde, %64.0'ı erkek, %47.3'ü normal liseden mezundur. %85.3'ünün sosyal güvencesi bulunmakta, %68.5'i çekirdek aile yapısından gelmekte, %53.8'inin gelirleri giderine eşittir. Kamp liderlerinin %52.8'inin annesi ilköğretim mezunu, babalarının ise %42.5'i ilköğretim mezundur. Kamp liderlerinin %75.3'ü 0-4 yıldır gençlik kampında görev yapmaktadır. Kamp liderlerinin davranışa başlama boyutu puan ortalaması 31.17 ± 6.9 (min. 8-mak.40), davranışı sürdürme boyutu puan ortalaması 27.1 ± 5.2 (min. 11-mak.35), davranışı tamamlama boyutu puan ortalaması 15.2 ± 3.8 (min.4-maks.20), engellerle mücadele boyutu puan ortalaması 9.8 ± 2.5 (min.3-mak.15) ve ÖEY toplam puan ortalaması 83.2 ± 13.8 (min.53-mak.108) olarak bulunmuştur. Kamp liderlerinin ÖEY düzeylerinin ortalamının üstünde olduğu, yaşın, medeni durumun, anne ve babanın eğitim düzeyinin, ailenin gelir durumunun, gençlik kampında görev yapma süresinin ve spor yapma durumunun ÖEY düzeyi üzerinde etkili faktörler olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak kamp liderlerinin ÖEY düzeylerini geliştirmeye yönelik etkinliklerin yapılması ve eğitim programlarının oluşturulması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Öz etkililik-yeterlilik, gençlik kampı, kamp lideri

ABSTRACT

Investigation Of The Self-Efficacy Levels Of Camp Leaders Who Served In The Youth Camps Of The Ministry Of Youth And Sports

This study was conducted to determine the self-efficacy levels of camp leaders who served in the youth camps of the Ministry of Youth and Sports.

While the population of this descriptive study is constituted by 1217 active leaders working in the youth camp leader, the sample is constituted by 400 active leaders. The personal information form and the questionnaire form which composed of self-efficiency/efficacy scale adapted into Turkish by Gözüm and Aksayan (1999) were used as data collection tools. The Cronbach's alpha coefficients of scale questions was found as 0.86 in this study. Pearson's chi-square, independent samples t-test and one-way ANOVA were used in the analysis of the data. The significance level was considered as $P < 0.05$.

Of the youth camp leaders, 57.8% was older than 24 years old, 64.0% was male, and 47.3% was graduated from the state high-school. Of them, 85.3% had social security, 68.5% was living in nuclear family, and 53.8% had balanced income and expenses. Mothers of 52.8% and fathers of 42.5% of the camp leaders were graduated from primary school. Of the camp leaders, 75.3% was serving in the youth camp for 0-4 years. The mean onset behavior sub-scale score of the camp leaders was 31.17 ± 6.9 (min. 8-max.40), the mean sustaining behavior sub-scale score was 27.1 ± 5.2 (min. 11-max.35), the mean fulfillment behavior sub-scale score was 15.2 ± 3.8 (min.4-max.20), the mean coping with difficulties sub-scale score was 9.8 ± 2.5 (min.3-max.15), and the mean self-efficacy total score was 83.2 ± 13.8 (min.53-max.108). It was determined that the self-efficacy levels of the camp leaders were above the average, and the age, marital status, educational level of their parents, family-income status, the time spent in serving in the youth camp and the status of participating in sports were found to be effective factors on the self-efficacy levels.

As a conclusion, it can be recommended to develop activities and create programs to improve self-efficacy levels of the camp leaders.

Keywords: Self-efficacy, youth camp, camp leader

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

BM	: Birleşmiş Milletler
DB	: Dünya Bankası
ÖEY	: Öz etkililik-yeterlilik
TNSA	: Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması
TUİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sekil No

Sayfa No

Şekil 1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması 6

TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 1. Kamp liderlerinin genel demografik özelliklerinin dağılımı	32
Tablo 2. Kamp liderlerinin ailevi özelliklerinin dağılımı	33
Tablo 3. Kamp liderlerinin gençlik kamplarındaki görevlerine ve spor yapma özelliklerine göre dağılımı	34
Tablo 4. Kamp liderlerinin spor yapma durumlarının yaş, cinsiyet ve medeni duruma göre dağılımı	30
Tablo 5. Kamp liderlerinin ÖEY ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının dağılımı	30
Tablo 6. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvenceye göre dağılımı.....	31
Tablo 7. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı.....	31
Tablo 8. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı	32
Tablo 9. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı.....	32
Tablo 10. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı	38
Tablo 11. Kamp liderlerinin davranışa sürdürme alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı	41
Tablo 12. Kamp liderlerinin davranışa sürdürme alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı	39
Tablo 13. Kamp liderlerinin davranışa sürdürme alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı.....	39
Tablo 14. Kamp liderlerinin davranışa sürdürme alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı	40
Tablo 15. Kamp liderlerinin davranışa sürdürme alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı	41

Tablo 16. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı	41
Tablo 17. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı	42
Tablo 18. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı.....	42
Tablo 19. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı	43
Tablo 20. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı	44
Tablo 21. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı	44
Tablo 22. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı	40
Tablo 23. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı.....	40
Tablo 24. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı	41
Tablo 25. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı	41
Tablo 26. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı.....	42
Tablo 27. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı	42
Tablo 28. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı	48
Tablo 29. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı	48
Tablo 30. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı	49

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan araştırmanın önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayılılar ve sınırlılıklara ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Araştırmanın Önemi

Gençlik kampları, gençlerin serbest zamanlarını; sosyal, kültürel, sportif, sanatsal ve eğitim faaliyetleri ile değerlendirdiği tesislerdir. Gençlik kamplarının amacı, gençlerin gençlik kamplarına gelerek, kötü alışkanlıklardan uzak kalmasını sağlamak ve kamptaki faaliyetler ile sosyalleşip milli manevi değerlerine bağlı bir gençlik yetiştirilmesini sağlamaktır. Bu tesislerde işleyişin sağlanması konusunda koordinasyonu gençlik kampı liderleri sağlamaktadır. Böyle önemli bir amacın gerçekleştirilmesi için liderlerin yeterlilik düzeyleri önem arz etmektedir.

Liderlerin gençlik kamplarına katılan gençler ile kurdukları etkili iletişim, görev ve sorumluluklarını yerine getirme becerileri, etkinlikleri iyi bir şekilde organize edebilme yetenekleri, kampa katılan gençlere rol model ve örnek teşkil etmeleri bakımından tavır ve davranışları büyük önem arz etmektedir.

Gençlik ve Spor Bakanlığının düzenlediği gençlik kampları projesine 2016 yılı içerisinde 60 bin genç katılmış ve 1217 kamp lideri görev almıştır. Yukarıda bahsedilen gençlik kamplarının amaçlarının yanında gençlerin farklı kültür ve coğrafyalardan gelen akranlarıyla kaynaşması da gençler açısından çok önemli bir durumdur. Bu bağlamda Gençlik ve Spor Bakanlığının gençlik kamplarına bir dönem içerisinde ülkenin yedi farklı bölgesinden gelen gençler arasında mükemmel bir kültür aktarımı yaşanmaktadır. Genç bireyler için sağladığı faydalar bakımından oldukça kritik bir öneme sahip olan gençlik kamplarında önemli bir görev üstlenen liderlerin bu çalışma ile Öz etkililik-yeterlilik (ÖEY) düzeylerini belirleyerek yeterlilik düzeylerine katkı sağlanması amaçlanmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesini; Gençlik kamplarında görev yapan liderlerin ÖEY düzeyleri çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermekte midir? sorusu oluşturmaktadır.

1.2.1. Alt Problemler

- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri gençlik kamplarındaki görev süresine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri gençlik kamplarındaki görevlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri spor yapma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri yaşadığı yerleşim birimine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri anne ve babanın sağ, ölü ya da ayrı yaşıyor olmalarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri annenin eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri babanın eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri annenin mesleğine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri babanın mesleğine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri ailedeki kardeş sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
- Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde görev yapan gençlik kampı liderlerinin ÖEY düzeyleri ailenin gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3. Sayıtlar

Araştırma verilerinin elde edilmesinde kullanılan “Kişisel Bilgi Formu” ve “Öz-Etkililik- Yeterlilik” ölçeği, katılımcıların söz konusu becerilerini ölçmek için en geçerli ve güvenilir ölçme araçları oldukları varsayılmaktadır. Belirlenen çalışma grubundaki yer alan gençlik kampları liderlerinin kullanılan ölçeklere, objektif bir biçimde ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

- Araştırma 2015-2016 yılında Gençlik Kampları Dairesi Başkanlığı bünyesinde görev yapan kamp liderlerinin görüşleriyle,
- Araştırma verileri, 2016 yılında toplanan verilerle,
- Araştırmada elde edilen bulgular “Öz-Etkililik- Yeterlilik” ölçeği kapsamında,
- Kamp liderlerinin, Demografik bilgileri içeren kişisel bilgi formundan elde edilen verileriyle,
- Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı

2.1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Kuruluşu ve Kuruluş Amaçları

4941 sayılı yasanın 1. maddesine dayanılarak 4.11.1969 tarih ve 13342 sayılı resmi Gazetede yayınlanan 3.11.1969 tarih ve 4/983 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi uyarınca 3.11.1969 tarihinde kurulmuş, 11.2.1970 tarih ve 1/21-1156 sayılı kararnameyle devletin resmi spor örgütü olan Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nü bünyesine almış bir bakanlıktır.

Kuruluş amacı, gençliğin üniversite dahil her kademede okul içi ve okul dışı beden ve ahlak kabiliyetlerini demokratik usullere uygun bir şekilde geliştirmek, gençliğin sosyal ihtiyaçlarını karşılamak; oyun, beden eğitimi, spor, izcilik ve boş zaman çalışmalarına yöneltmek, bu amaçları sağlayacak faaliyetlerin gerektirdiği tesisleri kurmak ve malzemeyi temin etmek; gerekli teknik ve idari elemanları yetiştirmek; yurt içinde ve dışında bu faaliyetlerle ilgili bilimsel araştırmalar yapmaktır (1).

2.1.2. Gençlik ve Spor Bakanlığının Görev ve Sorumlulukları

08.06.2011 tarih ve 638 sayılı Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'de Gençlik ve Spor Bakanlığının görevleri şu şekilde yer almaktadır:

a) Gençliğin kişisel ve sosyal gelişimini destekleyici politikaları tespit etmek, farklı genç gruplarının ihtiyaçlarını da dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini gerçekleştirebilmelerine imkân sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal hayatın her alanına etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek ve bu doğrultuda faaliyetler yürütmek, ilgili kurumların gençliği ilgilendiren hizmetlerinde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

b) Gençliğin ihtiyaçları ile gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda inceleme ve araştırmalar yapmak ve öneriler geliştirmek, gençlik alanında bilgilendirme, rehberlik ve danışmanlık yapmak.

c) Gençlik ile ilgili çalışma ve projelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek.

) Gençlik ile ilgili çalışma ve projeleri yapmak, bu çalışma ve projeleri desteklemek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek.

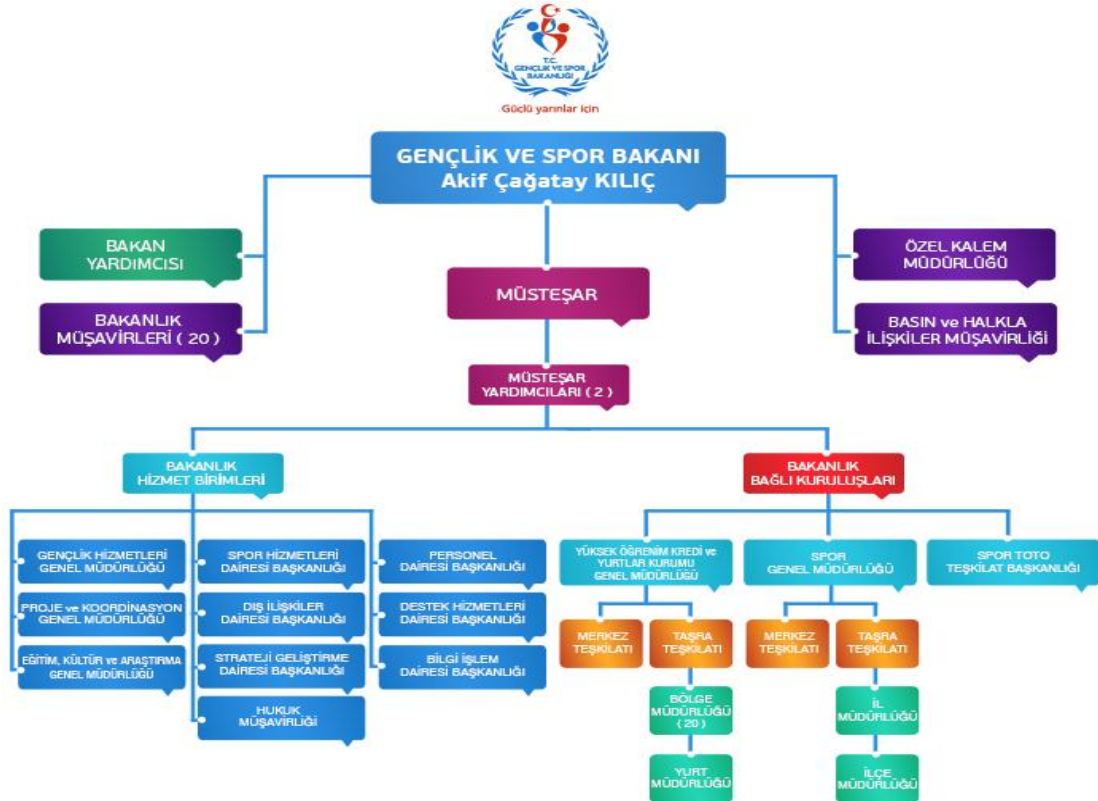
d) Spor faaliyetlerinin plan ve program dâhilinde ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini gözetmek, gelişmesini ve yaygınlaşmasını teşvik edici tedbirler almak.

e) Spor alanında uygulanacak politikaları tespit etmek ve uluslararası kuralların ve talimatların uygulanmasını temin etmek.

f) Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak (2).

2.1.3.Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat şeması

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın teşkilat şeması aşağıda belirtilmiştir:



şekil 1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat şeması

2.1.3.1. Spor Genel Müdürlüğü

Spor Genel Müdürlüğü'nün görevleri şu şekildedir:

1. Vatandaşın ve okul dışı gençlerin fizik, moral güç ve yeteneklerini sağlayan beden eğitimi, oyun, jimnastik ve spor faaliyetlerini sevk ve idare etmek,
2. Milli Eğitim Bakanlığına bağlı bütün öğretim kurumlarının; yurt içi ve yurt dışı spor faaliyetlerini programlamak, beden eğitimi ve spor faaliyetlerinin esaslarını tespit etmek, yürütmek, bu faaliyetlere ait araç, gereç ve benzeri ihtiyaçları sağlamak,
3. Okul dışı izcilik ve spor faaliyetlerini programlamak, düzenlemek, yönetmek ve gelişmesini sağlamak; spor idarecisi, antrenör, monitör, spor elemanları ve hakemleri yetiştirmek, eğitmek, sayılarını artırmak, eğitim merkezleri kurmak,
4. Sporcu ve spor kulüplerinin tescil, vize, aktarma işlemlerini yapmak,
5. Spor federasyonlarının kurulması ve spor dallarını belirlemek için gerekli usul ve esasları tayin ve tespit etmek,
6. Beden eğitimi ve spor faaliyetleri için gerekli olan saha, tesis ve malzemeleri yapmak, yaptırmak, işletmek ve bu tesisleri vatandaşın istifadesine sunmak,
7. Sporcu sağlığı ile ilgili tedbirleri almak, sporcu sağlık merkezleri açmak, açtırmak, işletmek, işletilmesine yardımcı olmak, sporcuların sigortalanması işlemlerini yapmak ve yaptırmak,
8. Spor müsabakalarında milletlerarası kuralların ve her türlü talimatın uygulanmasını sağlamak,
9. Beden eğitimi ve spor alanında teknik bilgi ve spora ilgiyi artıracak yayınlar yapmak, faaliyetlerde bulunmak,
10. Milletlerarası spor temas ve münasebetlerinde resmi merci görevi yapmak,
11. Bu Kanuna göre tescilli yapılmış bulunan spor kulüp ve kuruluşları ile spor amacını taşıyan teşekkül, sporcu ve spor elemanlarını denetlemek,
12. Başarılı sporculara ve çalıştırıcılarına ayni ve nakdi yardım yapmak ve yapılmasını sağlamak, ödüllendirmek,
13. Engelli bireylerin spor yapabilmelerini sağlamak ve yaygınlaştırmak üzere; spor tesislerinin engellilerin kullanımına da uygun olmasını sağlamak, spor eğitim programları ve destekleyici teknolojiler geliştirmek, gerekli malzemeyi sağlamak, konu ile ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme çalışmaları ile yayınlar yapmak, spor adamları

yetiştirmek, engelli bireylerin spor yapabilmesi konusunda ilgili diğer kuruluşlarla işbirliği yapmak,

14. İlgili mevzuat ve Bakanlıkça, verilen benzeri gevleri yapmak (3).

2.1.3.2. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

1. Gençlere yönelik istismarın ve şiddetin engellenmesi ile gençler arasında her türlü ayrımıcılığın giderilmesi amacıyla gerekli tedbirleri almak ve bu hususlarda öneriler geliştirmek.

2. Yurtdişi veya yurtdişinde gençlikle ilgili toplantı, kurs, seminer ve benzeri faaliyetler düzenlemek, düzenlenen faaliyetlere katılmak ve bu faaliyetleri desteklemek.

3. Gençlere hizmet veren gençlik merkezi ve benzeri tesisler ile gençlik ve izcilik kamplarının kurulması ve çalışmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek, bunları geliştirici ve tanıtıcı faaliyetlerde bulunmak.

4. Sosyal hayatın her alanına gençliğin etkin katılımını sağlayıcı öneriler geliştirmek.

5. Gençlik derneklerinin tescil, vize ve aktarma işlemlerini yapmak.

6. Gençleri kötü alışkanlıklardan koruyacak çalışmalar yapmak ve bu konuda faaliyetler yürütmek.

7. Ulusal ve yerel düzeyde gençlik etkinlikleri düzenlemek.

8. Gençlik haftası etkinliklerini düzenlemek.

9. Gençlik alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ile kamu kurum ve kuruluşları, mahalli idareler ve üniversitelerin ilgili birimleriyle ilişkileri yürütmek.

10. Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak (4).

2.1.3.3. Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü

Proje ve Koordinasyon Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

1. Gençlik veya spor alanında proje ve çalışmalar yapmak, bu alanda yapılacak proje ve çalışmaları değerlendirmek, katılmak, desteklemek, uygulama ve sonuçlarını denetlemek, desteklenecek proje ve çalışmalara ilişkin usul ve esasları belirlemek.

2. Dezavantajlı gençlere ve gençlerin hareketliliğine yönelik projeleri öncelikli olarak desteklemek.

3. Görev alanıyla ilgili konularda kurum ve kuruluşlar arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

4. Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesinin oluşturulmasına ilişkin hazırlık çalışmalarını yapmak ve uygulanmasını takip etmek.

5. Gençliğe sunulan hizmet ve imkânlar konusunda gelen talep, öneri ve şikâyetleri ilgili kurumlara iletmek.

6. Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak (4).

2.1.3.4. Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü

Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü'nün görevleri şunlardır:

1. Gençlere rehberlik ve danışmanlık hizmeti yapmak, eğitim hizmet ve imkânlarını geliştirici faaliyetlerde bulunmak.

2. Gençliğin gelişimine katkı sağlamak amacıyla eğitim ve kültür alanında yapılabilecek faaliyetleri planlamak.

3. Bakanlığın görev alanıyla ilgili yayınlar yapmak, yaptırmak ve yayınları takip etmek.

4. Yurtiçi ve yurtdışında gençlikle ilgili inceleme ve araştırmalar yapmak veya yaptırmak, bunların sonuçlarını ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşmak.

5. Gençlerin bilim, sanat ve kültürel alanlara ilgisini artırmaya yönelik faaliyetler yürütmek ve bu kapsamda yürütülen faaliyetleri desteklemek.

6. Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak (4).

2.1.4. Gençlik Kampları

Günümüzde ülkeler gençlerin gelişimine yönelik çeşitli boş zaman etkinlikleri düzenlemektedir. Türkiye' de Gençlik ve Spor Bakanlığı'nca düzenlenen gençlik kampları da bu faaliyetler arasında yer almaktadır. Gençlik ve Spor Bakanlığı öncülüğünde yürütülen gençlik kamplarındaki faaliyetler, kamplara katılan bireylerin bütünsel gelişimine katkıda bulunmayı amaç edinmiş, keza bu gençlerin sosyal, sportif, kültürel ve kişisel ihtiyaçlarına cevap vermeyi ve bu faaliyetlerin ülke genelinde

yaygınlaştırılmasını bir misyon olarak üstlenmiştir. Bu kamplar günümüzde gençlerin serbest zamanlarını çeşitli sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerle değerlendirmelerini sağlamak amacıyla kurulmuş tesisler olarak ön plana çıkmaktadır. Kamplara katılan gençlerin ulaşım konaklama ve yemek ihtiyaçları Gençlik ve Spor Bakanlığınca karşılanmakta ve gençlerden her hangi bir ücret talep edilmemektedir (5). Gençlik kampları 12 – 15 yaş grupları için "Ücretsiz Deniz Kampları" 16 – 22 yaş grupları için "Ücretsiz Doğa Kampları" adı altında düzenlenmektedir (6).

Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde belirli zaman aralıklarında düzenlenen gençlik kamplarında aşağıdaki aktivite ve etkinlikler yer almaktadır (5);

- At biniciliği
- Boya topu (Paintball)
- Dağ bisikleti
- Deniz ve havuz etkinliği
- El sanatları
- Geziler
- Halk oyunları
- İp parkuru
- Kano
- Kişisel gelişim eğitimleri
- Kitap okuma saatleri
- Mangala
- Matrak
- Mini golf
- Okçuluk
- Rafting
- Sokak oyunları
- Spor faaliyetleri
- Tırmanma duvarı
- Tiyatro ve müzik
- Trekking

Türkiye'de gençlerin öğrenim ve çalışma alanları dışındaki zamanlarını değerlendirmek, dinlenmelerini sağlamak, yaratıcı, üretken ve sorumluluk sahibi, vatandaşlık bilincine sahip, Atatürk ilke ve inkılaplarını benimseyen ve özümseyen

bireyler olarak yetişmelerine katkıda bulunmak gençlik kamplarının amaçları arasındadır. Bu amaçlar doğrutusunda Türkiye'nin çeşitli il ve ilçelerinde yaz aylarında gençlik kampları açılmaktadır (7). Gençlik kamplarında işin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirebilecek kamp müdürü, program sorumlusu, kamp lideri ve kampın temasına uygun diğer faaliyetleri yürütecek çeşitli personeller görevlendirilmektedir. Bu kamplarda görev yapanların görev, yetki ve sorumlulukları aşağıda açıklanmıştır.

Kamp Müdürü'nün Görev, Yetki ve Sorumlulukları

- “Kampın ulusal gençlik ve spor politikalarına, Bakanlığın stratejik planlarına ve diğer ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak yürütülmesinden,
- Kampın İl Müdürlüğü ile yazışmalarının sağlanmasından
- Kamp ile ilgili her türlü yazışmaların ve tutanakların dosyalanmasından ve korunmasından,
- Kampın ihtiyaçlarının, kamp dönemleri öncesinde belirlenmesi ve İl Müdürlüğü aracılığıyla karşılanmasından,
- Kamp personelinin; çalışma programlarını planlamaktan, performanslarını takip etmekten, genel disiplini sağlamaktan, disiplini bozanları uyarmaktan ve bu konuda İl Müdürlüğü aracılığı ile Genel Müdürlüğe bilgi vermekten,
- Kampın kullanımı, bakımı, onarımı, temizliği, iç ve dış güvenliğin sağlanması, demirbaş ve sarf malzemeleri ile ilgili hususlara ilişkin gerekli tüm tedbirlerin alınmasından,
- Kampta verilen hizmetlerle ilgili istatistiklerin tutulmasından,
- Genel Müdürlükçe verilen diğer görevlerin yerine getirilmesinden İl Müdürlüğü ve Genel Müdürlüğe karşı sorumludur”.

Program Sorumlusunun Görev, Yetki ve Sorumlulukları

- “Görevlendirildikleri kamp döneminden önce kampa katılmak ve hazırlıkları tamamlamaktan,
- Kamp programının kamp müdürünün bilgisi dâhilinde uygulanmasından,
- Kamp liderleri arasında iş dağılımının yapılmasından ve disiplinin sağlanmasından,

- Kamp etkinliklerinin hazırlıklarında yer alarak, etkinliğe katılan kampçılarının devam durumunun kontrol edilmesinden, etkinliğin tertip ve düzen içerisinde sonuçlanmasının temin edilmesinden,
- Kampçılara ve kamp liderlerine bilgi ve tecrübeleriyle danışmanlık yapmaktan,
- Kampçılara milli ve manevi değerler çerçevesinde rol model olacak davranışlarda bulunmaktan,
- Etkinlikler için gereken eğitim materyallerinin hazırlanarak, kamp müdürü ile koordinasyon halinde; bu materyallerin korunmasının, bakım ve onarımının sağlanmasından,
- Birden fazla program sorumlusunun görev yaptığı kamplarda; koordinatör olarak görevlendirilen program sorumlusu, diğer program sorumluları arasındaki koordinasyonu sağlamaktan,
- Genel Müdürlük tarafından verilen diğer görevlerin yerine getirilmesinden sorumludur”.

Kamp Liderinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

“Kamp etkinliklerinin hazırlanmasından ve yürütülmesinden, etkinliklere katılan kampçılarının devam durumunu kontrol etmekten, güvenlik ve disiplini sağlamaktan, etkinliğin tertip ve düzen içerisinde sonuçlanmasının sağlanması hususunda program sorumlusuna yardımcı olmaktan,

- Etkinlikler için gereken eğitim materyallerinin hazırlanarak korunmasından, bakım ve onarımının sağlanmasından,
- Kampçılara bilgi ve tecrübeleriyle rehberlik ve danışmanlık yapmaktan,
- Kampçılara milli ve manevi değerler çerçevesinde rol model olacak davranışlarda bulunmaktan,
- Kamp programının işleyişinden, yönerge ve talimatlara uygun olarak çalışma alanlarıyla ilgili olarak verilen diğer görevleri yerine getirmekten program sorumlusuna karşı, sorumludur” (8).

2.1.4.1. Gençlik Kamplarının Tarihçesi

Çoban ve Coşkuner (2005), Türkiye’de aktif olarak faaliyet gösteren gençlik kamplarının tarihçesi hakkında şunları belirtmiştir:

Tüm dünyada gençlik alanında yapılan sosyal etkinlikler ve gençlik kampları çok eskilere dayanıyor olmasına rağmen, Türkiye’de ilk gençlik kampı, 1936 yılında Hareke’de açılmıştır. 1960 yılında çıkan 3530 sayılı yasa gereği, gençliğin serbest zaman etkinliklerini değerlendirmek Beden Terbiyesi ve Genel Müdürlüğü’nün görevleri arasında kanunlaşmış ancak bu kurumumuz yeterli yetişmiş personel ve kamp alanları olmadığı için, sadece beden eğitimi ve spor faaliyetleriyle sınırlı kalmıştır. Gençlik kampları formatında ilk kampı düzenleyen kurum, Milli Eğitim Bakanlığı olmuş ve 1965 yılında Bursa-Gemlik-Karacaali köyünde açılmıştır. Türkiye’de gençlik kamplarının düzenlenmesi ve uygulanmasının fikir babası ve Türkiye’de ilk uygulayıcısı, beden eğitimi öğretmeni İbrahim Menteş’dir (9).

Yurtdışı eğitimini İngiltere’de tamamlayan İbrahim Menteş, İngiltere’de görmüş olduğu etkinlikleri Türkiye’de uygulayabilmek için gerekli çalışmaları yapıp, ilk gençlik kampını Bursa-Gemlik-Karacaali köyünde düzenlenmesini sağlamıştır. Bu ilk çalışmalardan sonra Türkiye’de birçok ilde kamplar düzenlenmiştir. Bu kamplarda görev alacak liderler, beden eğitimi öğretmenleri, resim ve müzik öğretmenlerinden seçilmekte, lider eğitim kurslarını başarıyla tamamlayan kursiyerler, gençlik kamplarında lider olarak görev yapmaktadırlar. İlk gençlik kampları liderlik kursu 1966 yılında düzenlenmiş, daha sonra tüm kurumlar açtıkları kurslarla lider ihtiyaçlarını gidermişlerdir (9).

2.2. Liderlik ve Lider

2.2.1. Liderlik ve Liderin Tanımı

Bir kavram olarak liderlik sosyal bilimlerde üzerinde çok çalışılan ancak en az anlaşılan konulardan biri olmuştur (10). Liderlik (leadership), İngilizce “lead” fiilinden köken almakta ve yol göstermek, öncülük etmek anlamına gelmektedir. ‘Leader’ kelimesi ise rehber, önder, lider anlamını taşımaktadır (11). Liderlikle ilgili literatür incelendiğinde bir çok tanım olduğu görülmektedir.

Krill ve Carter'e (2004) göre belirli şartlar altında belirli bir amacı yerine getirmek üzere çalışmaya istekli bireylerden oluşan bir grubu motive edebilme ya da etkileme kabiliyetidir (11). Davis'e (1998) göre işgörenleri belirlenmiş hedefler doğrultusunda çaba gösterme yönünde ikna etme yeteneğidir (12). Bir başka tanıma göre liderlik organizasyonun başarıya ulaşması için çalışanları motive etmek ve iyi bir şekilde yönetmek; yönetimdeki dürüstlük, güven açıklık ve çalışanlara saygıyı temin ve tesis etmektir (13). Kısaca liderlik bir gruba önderlik etmek ve o grubu hedeflerine ulaşacak yönde etkilemek olarak ta tanımlanabilir.

Yapılan liderlik tanımları dünyadaki değişim ve dönüşümlerin etkisiyle farklılık gösterse de tanımlarda vurgulanan ortak nokta liderliğin, kendine atfedilen bazı özellikleri ile gruba etkileşmesi ve yapıyı harekete geçirmesidir. Liderlik kavramı hayatın hemen her alanında karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar tarihte bazı olumsuz lider örnekleri olsa da genel olarak liderlik ulaşılmak istenen, izleyenler açısından olumlu intiba bırakan bir olgudur ve insanların düşüncelerini önemli ölçüde değiştirebilmektedir (14).

Liderlik sadece formal organizasyonlara has bir süreç değildir. Belirli bir grubun, belirli bir kişinin arkasından belirli amaçları gerçekleştirmek üzere gitmesi ile liderlik süreci oluşur (15).

Lider ise, diğer insanları etkileyebilen ve yöneticilikle ilgili yetkileri bulunan kimsedir. Bir başka tanıma göre lider, grup üyeleri tarafından hissedilen ancak açıklığa kavuşmamış olan ortak düşünce ve arzuları benimsenebilir bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında faaliyete geçiren kimsedir (16). Lider insanları etkileyerek gönüllü davranış değişikliği yaratır ve istenen sonuçların elde edilmesini sağlar (17).

2.2.2. Liderde Bulunması Gereken Özellikler

Grup başarısı açısından son derece önemli olan liderlik konusu tarih boyunca insanların ilgi odağı olmuştur. Bu konuda bilimsel anlamda yapılan ilk çalışmalarda lideri, grubun diğer üyelerinden ayıran özelliklerinin neler olduğunun belirlenmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu çabaların sonunda liderliğin temel özelliklerine ilişkin listeler ortaya çıkmıştır. Bu listeler birbirinden farklılık gösterse de bazı ortak özelliklere de ulaşılmıştır (18).

1. **Yönlendirme:** Liderler yüksek düzeyde çaba gösterir. Başarı için nispeten daha yüksek isteğe sahiptirler ve hırslıdırlar. Faaliyetlerinin peşini bırakmazlar ve girişkendirler
2. **Öncü olma isteği:** Liderler, başkalarını etkileme ve başkalarına öncülük etmede güçlü isteğe sahiptirler. Sorumluluk alma istekliliğini gösterirler
3. **Ahlaklılık ve Doğruluk:** Liderler dürüst olarak ya da aldatıcı olmayarak ve sözleri ile fiilleri arasında yüksek tutarlılık göstererek takipçileriyle güçlü güven ilişkileri geliştirirler
4. **Özgüven:** Takipçiler, liderin kendinden şüphe duymamasını bekler. Dolayısıyla liderler hedeflerinin ve kararlarının doğruluğu hakkında takipçilerini ikna etmek için özgüven göstermelidirler
5. **Zeka:** Liderler, geniş çapta bilgiyi almak, sentezlemek ve yorumlamak için yeterli zekaya sahip olmalıdırlar. Liderlerde, öngörü oluşturabilme, problem çözebilme ve doğru karar verebilme nitelikleri bulunmalıdır.
6. **İşle ilgili bilgi:** Etkili liderler teknik konular hakkında yüksek bilgi düzeyine sahiptirler. Geniş kapsamlı bilgi sayesinde liderler bilgiyle donatılmış kararlar alabilir ve bu kararların çıkarımlarını anlayabilirler.
7. **Dışadönüklük:** Liderler enerjik ve hareketli bireylerdir. Sosyal, iddialı ve nadiren sessiz veya içe dönüktürler (19).

2.2.3. Liderlik kuramları

Liderlikle ilgili çeşitli kuram ve yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlar; özellikler yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, durumsal yaklaşım ve yeni yaklaşımlar olmak üzere dört başlık altında incelenebilir. Her bir kuram liderlik sürecinin farklı yönlerini ele almakta ve süreci açıklamak için farklı değişkenlere odaklanmaktadır. Ortaya konan bu kuramların tümüne ve yapılan birçok araştırmaya rağmen, liderlik sürecini her yönüyle açıklığa kavuşturan ve süreci anlamamızı sağlayacak kapsamlı bir kuram ya da yaklaşım geliştirilememiştir. Bu yaklaşımların hiçbirisi tek başına liderlik kavramını tüm yönleriyle tanımlamada yeterli olmamakta, birbirini tamamlar nitelik taşımaktadır (20, 21, 22).

2.2.3.1. Özellikler Yaklaşımı

Liderlik alanında geliştirilen ilk kuramdır. Bu kuramda bazı insanların doğal liderler yani doğuştan lider özelliklerine sahip olduğu ve bu doğal liderleri başkalarından ayıran fiziksel özelliklere ve yeteneklere sahip oldukları görüşü yer almaktadır. Bu kurama göre liderin sahip olduğu özellikler, liderlik sürecinin etkinliğini belirleyen en önemli faktör olarak kabul edilmektedir. Başka bir deyişle, belirli bir grup içinde bir kişinin lider olarak belirmesi (kabul edilmesi) ve bu grubu yönetmesinin temel nedeni, bu kişinin sahip olduğu özelliklerden kaynaklanmaktadır (12, 15, 23).

Buna göre liderin taşıması gereken özelliklerden bazıları; dürüstlük, etik davranış, özgüven, güçlülük, enerjik ve aktif olma, akıcı konuşma, başkalarına karşı duyarlılık, başarı ve sorumluluk güdüsü, işbirliği yeteneği, kişiler arası iletişim becerisi, nezaket, dışa dönük kişilik yapısıdır. Özellik teorisine göre bu özelliklere sahip kişilerin lider olma potansiyelleri yüksektir. Bireyleri lider yapan, onların fiziksel, düşünsel, duygusal ya da sosyal özellikleridir (24).

Bu teoriye göre kişinin liderliği diğerlerinden farklı özelliklere sahip olabilmesine bağlıdır. Ancak özellikler listesi sonsuzdur ve ölçümü oldukça zordur. Ayrıca grubun durumuna göre de liderin özelliklerinin izleyiciler üzerindeki etkisi değişecektir (25).

2.2.3.2. Davranışsal Liderlik Teorileri

Özellikler yaklaşımının etkili liderleri açıklamada yetersiz kalmasıyla birlikte, gözlemlenebilir davranışların liderlikte etkili olduğu düşünölmeye başlanmıştır. Kuramcılar ve araştırmacılar liderlik konusuna açıklama getirebilecek başka çalışmalara yönelmişler, gerçekte liderlerin ne yaptıklarını belirlemeye yönelik çalışmalara yoğunlaşmışlardır.

Davranışsal liderlik yaklaşımında, liderleri başarılı ve etkin yapan unsurun, liderin özelliklerinden çok, liderin liderlik süreci içerisinde sergilediği davranışları olduğu düşüncesi yer almaktadır (26). Davranış teorilerine göre lider, grup üyelerinin çabalarını desteklemeli, onların kişisel değerlerini gözetici davranışlar sergilemeli ve örgütsel süreçleri açık bir şekilde ortaya koymalıdır (24). Bu kuramın, özellik kuramından farkı ise, kişilerin lider olmak için eğitilebilmeleridir (12). Bu teorinin

gelişmesinde çeşitli teorik ve uygulamalı araştırmaların katkısı olmuştur. Söz konusu araştırmalardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

2.2.3.2.1. Ohio Devlet Üniversitesi Liderlik Araştırması

Bu araştırmaların amacı etkin bir liderin nasıl tanımlandığını tespit etmek olmuştur. Çalışmanın başında, liderlerin sergiledikleri davranışları gösteren çeşitli tanımlar oluşturulmuş ve daha sonra bu tanımlar faktör analizine tabi tutularak lider davranışlarını açıklayan faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, liderlik davranışlarını tanımlayan iki temel değişken ortaya çıkarılmıştır. Bunlar: kişiyi dikkate alan (insan ilişkilerine dönüklük) ve işi dikkate alan liderlik tarzıdır (24). Kişiyi dikkate alan tarz, bir liderin grup üyelerine gösterdiği ilgi ve yoğunlukla orantılıdır. Liderin, izleyicileri üzerinde güven ve saygı yaratması, onlarla dostluk ve arkadaşlık geliştirmesi yönündeki davranışlarını ifade eder. İşe ağırlık veren tarz ise, liderin gerçekleştirilmek istenen amaçla ilgili işin zamanında tamamlanması için, amaç belirleme, grup üyelerini organize etme, iletişim sistemini belirleme, işle ilgili süreleri belirleme ve bu doğrultuda talimatlar verme yönündeki davranışları ifade etmektedir. Bu tarz, bir liderin grup tarafından konmuş hedeflere ulaşılması için kaynakları ve insan gücünü etkili bir şekilde kullanmasıyla bağlantılıdır. Her iki tarz da birbirinden bağımsızdır (12, 15).

2.2.3.2.2. Michigan Üniversitesi Liderlik Araştırması

Michigan Üniversitesi araştırmaları da, Ohio Devlet Üniversitesi araştırmaları ile aynı tarihlerde yürütülmüş, ancak farklı sonuçlar ortaya konmuştur. Bu araştırmalarda çeşitli örgütlerdeki gruplarda düşük ve yüksek üretimde bulunan işçiler ile gözetimciler incelenmiş, böylece etkin bir liderin diğerlerinden farkı tanımlanarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda “iş merkezli” ve “birey merkezli” olmak üzere iki temel liderlik davranışı belirlenmiştir ve dört temel faktöre dayandırılmıştır (20, 24). Bu faktörler destek, karşılıklı ilişkileri kolaylaştırma, amacın vurgulanması ve işi kolaylaştırmadır. Bu faktörlerden ilk ikisi kişiye yönelik davranışları ölçerken, diğer ikisi işe yönelik davranışları ölçmektedir. Grup üyelerini desteklemeye ve karşılıklı ilişkilere önem veriyorsa bu liderin kişiye yönelik, amaca ve işi kolaylaştırmaya önem veriyorsa işe

yönelik lider davranışları göstereceği düşünülmektedir (24). İşe yönelik lider, grup üyelerinin önceden belirlenen ilke ve yöntemlere göre çalışıp çalışmadıklarını yakından kontrol eden, büyük ölçüde cezalandırma ve mevkiye dayanan resmi otoritesini kullanan bir davranış gösterir. Kişiyeye yönelik lider ise, yetki devrini esas alan, grup üyelerinin tatminini arttıracak çalışma koşullarının geliştirilmesine çalışan ve izleyicilerin kişisel gelişme ve ilerlemeleri ile yakından ilgilenen bir davranış gösterir (15).

2.2.3.2.3. Blake ve Mouton'un Yönetim Tarzı Matriksi

Robert Blake ve Jane Mouton tarafından oluşturulan bu matriks, liderlik davranışını iki temel ekseninde açıklamışlardır: Bunlar “üretime yönelik olma” ve “kişiler arası ilişkilere yönelik olma”dır. Blake ve Mouton, kişilerarası ilişkilere ve üretime önem verme boyutları birlikte değerlendirildiğinde en etkili liderlik tarzına ulaşılabileceğini önermişlerdir. Bu modelin en önemli yararı, yöneticiler ve liderlere, gösterdikleri davranış kavramsallaştırma imkanı vermesidir. Böylece kendi yönetim tarzının ne olduğunu kavrayan bir yönetici, çeşitli eğitim ve geliştirme programları ile bu tarzda değişiklik yapabilir. Nitekim bu model bu amaçla düzenlenen eğitim programlarında yaygın bir şekilde kullanılmıştır. Ancak uygulamalı araştırmaların bu modeli fazla desteklememesi, onu araştırmacılar ve teorisyenler nezdinde tartışmalı hale getirmiştir (15, 20).

2.2.3.2.4. Rensis Likert'in Sistem 4 Modeli

Rensis Likert'in liderlik konusunda yaptığı bu çalışma, Michigan Üniversitesi araştırmalarına dayanmaktadır ve bu çalışmaların devamı niteliğindedir. Geliştirilen modelde liderlerin davranışları dört sistem içinde sınıflandırılmıştır. Bunlar, istismarcı (sömürücü) otokratik, koruyucu (babacan, yardımsever) otokratik, danışmalı (demokratik) yönetim tarzı ve katılımcı yönetimdir (18, 20).

2.2.3.3. Durumsal Liderlik Yaklaşımları

Durumsallık yaklaşımı gerek iş, gerekse ilişkiler bazında pek çok faktörün liderliği etkilediğini ortaya koymuştur. Durumsallık yaklaşımına göre durumlar karşısında farklı liderlik tarzları ortaya çıkacak ve durumlara göre başarılı olacak ya da olmayacaktır. Bu kuramın savunduğu temel düşünce en iyi liderin, davranış biçimini koşullara, gruba ve kişisel özelliklerine göre uydurabilen kişi olduğu görüşüdür. Bu kuram, bir liderlik tarzının durumun gerektirdiği şartlara uygun davranılırsa etkili olabileceği görüşünü savunmaktadır. (12, 25, 27). Lider, ortamın özellik ve gereksinimlerine göre ortaya çıkar ve bireysel özellikler göz önüne alınmaz. Lider, işin durumuna göre çeşitli davranış biçimleri göstererek çalışanları güdülemeye ve onları başarılı olmaya yöneltir (24).

Durumsallık yaklaşımları arasında;

- Fred Eduard Fiedler'in Etkin Liderlik Modeli
- Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Modeli
- Amaç Yol Teorisi
- Vroom-Yetton- Jago Liderlik Yaklaşımı
- Paul Hersey ve Kenneth H. Blanchard'in Durumsal Liderlik Kuramı

sayılabilir. Bu yaklaşımların ortak noktası; görev ya da ilişki ağırlıklı bir liderlik tarzının her durum ve koşulda geçerli olamayacağı, bazı durumlarda görev merkezli bir liderlik tarzını etkinliğe neden olabileceği gibi, bazı durumlar da tersine ilişki merkezli bir liderlik tarzının verimli ve etkin olabileceği şeklinde ifade edilebilir (23).

2.2.3.4. Yeni Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Türleri

Liderlik kavramına ilişkin herkes tarafından kabul görmüş tek bir tanım olmadığı gibi her örgüte ve gruba uygun tek tip liderlik tarzı da bulunmamaktadır. Günümüz küresel rekabet ortamında, örgütlerin etkinliğini artırmak amacıyla pek çok yeni liderlik yaklaşımı üretilmiştir. Bu yaklaşımların ortaya çıkmasında değişen koşulların katkısı olduğu gibi, değişen insan mantalitesinin de katkısı olmuştur. Son yıllarda liderlik alanında geliştirilen bazı yaklaşımlar şu şekildedir (23, 28).

2.2.3.4.1. Karizmatik Liderlik Yaklaşımı

Eski Yunanca'da ilahi ilham yeteneği anlamına gelen karizma kavramı, ilk kez Max Weber tarafından "karizmatik yetki" şeklinde kullanılarak, yönetim ve örgüt yazınına girmiştir (29). Karizmatik liderler, kişilikleri ve hareketleriyle insanların belli şekilde davranmasını sağlayacak yönde etkileyen coşkulu, kendine güvenen liderlerdir. Daha çok kriz ortamlarında ortaya çıkan, kurtarıcı ve sıra dışı niteliklere ve güçlü kişilik özelliklerine sahip kişilerde görülen bir liderlik tarzıdır. Karizmatik liderler kişisel becerileri sayesinde kitleleri etkilemektedirler. Bu kişilerin iktidar güdeleri yüksek olduğu için lider olma güdeleri de yüksek olmaktadır. Bu tarz liderlerde rastlanan güçlü ortak kişilik özellikleri, özgüven, cesaret, izleyenleri üzerinde hayranlık uyandırma, ikna ve motive etmedir (19, 30, 31).

2.2.3.4.2. Etkileşimci Liderlik Yaklaşımı

Etkileşimci liderlik başka bir deyişle transaksyonel liderlik, işe yönelik liderlik olarak da adlandırılmaktadır. Etkileşimci liderlik örgüt içindeki ve dışındaki değişime adaptasyon yerine durağanlığı sağlamayı ve örgütteki, mevcut prosedürleri işletmeyi amaçlayan bir liderlik yaklaşımıdır (25, 32).

Etkileşimci liderlik, örgütsel hedeflere yönelik yüksek performans karşılığında, bireysel ihtiyaçların giderilmesi yoluyla takipçilerin motive edilmelerini içeren, geleneklere ve geçmişe bağlı bir liderlik tarzıdır. Çoğunlukla rutin faaliyetlerin daha etkin ve verimli yapılması hedeflenmektedir (23).

Etkileşimci liderlik, lider ve izleyenleri arasında değişime dayalıdır. Etkileşimci lider, izleyenlerinin amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olur; izleyenleri de ona uyarlar çünkü ona uymanın kendi çıkarlarına uygun olduğunun bilincindedirler (33).

2.2.3.4.3. Dönüşümcü Liderlik Yaklaşımı

Bu kavram, ilk kez Burns tarafından 1978 yılında etkileşimsel liderlik kavramı ile birlikte ortaya atılmıştır. Dönüşümcü liderliğin ortaya çıkması ve yaygınlaşmasında ise, yeni yönetim yaklaşım ve teknikleri, küreselleşme, baskıcı rekabet ortamı gibi faktörlerin büyük rolü olmuştur (29).

Dönüşümcü, başka bir deyişle transformasyonel lider, astların tüm bilgi ve becerilerini ortaya çıkartmaya, onların öz güvenini ve motivasyonunu arttırmaya çalışmaktadır (34).

Örgütlerde değişimi ve yenilenmeyi gerçekleştiren kişiler dönüşümcü liderler olarak tanımlanmaktadır. Bunlar izleyicilerinin gereksinimlerini, inançlarını ve yargılarını değiştiren kişilerdir. Dönüşümcü liderler örgütler için iyi olduğuna inandıkları şeyleri izleyenlerin de benimsemesini sağlamaktadırlar ve gelecek ile ilgili vizyonları bulunmaktadır (15).

Dönüşümcü liderlik, geleneksel liderlikten farklı olarak, izleyenlere odaklanmaktadır. Bu liderler izleyenlerine güvenmekte ve çift yönlü iletişim kurmaktadır. Lider, örgütsel beklentileri gerçekleştirme yönünde çalışanların görevlerini daha anlaşılır duruma getirmekte ve bunu ödüllerle desteklemektedir. Bilgi ve becerilerini eski ve yeni kaynakları elde etmek ve harekete geçirmek, mevcut ve gelecekte beklediği sorunlara cevap vermek için hem örgüt içinde hem de dışında kullanmaktadır (31).

Dönüşümcü lider, izleyicileri için bir rol modeli oluşturacak davranışlar sergiler. Lider takdir edilen, saygı duyulan ve güvenilen kişidir. Dönüşümcü lider, kendi önemli değerlerini ortaya koyarak bu değerlerin haklılığını ön plana çıkarır. Aynı zamanda zor faktörlerin üstesinden gelerek izleyicilerine güven duygusunu aşıl原因an lider, amaçların, bağlılığın önemini ve kararların etik sonuçlarını da izleyicilerine vurgulayacaktır (35).

Genel olarak dönüşümcü liderlik alt boyutları; karizma, telkinle güdüleme ve entelektüel uyarım ve bireysel ilgi olmak üzere dört başlık altında değerlendirilebilir (36).

Çoğu liderde belirli oranlarda dönüşümcü ve etkileşimci liderlik özellikleri bulunmaktadır. Etkileşimci lider istenilen sonuçlara ulaşmak ve beklenen performansları gösterebilmeleri için izleyicilere destek olmaktadır. Dönüşümcü lider ise amaçlara ulaşmak için izleyicilerin performanslarını arttırıcı etkide bulunmaktadır (25).

2.2.3.5. Liderlik Yaklaşımları ile İlgili Diğer Sınıflamalar

Yukarıda belirtilen yaklaşımların dışında başka sınıflamalar da yapılmıştır. Bunlar içerisinde en çok bilinenleri Otokratik liderlik, Demokratik-Katılımcı liderlik ve Tam serbesti tanıyan liderliktir.

2.2.3.5.1. Otokratik Liderlik

Otokratik lider otorite kuran, metotlarını dikte eden, tek taraflı kararlar veren, çalışan katılımını kısıtlayan tarzdaki liderdir. Tüm yönetim yetkisi liderdedir. Çalışanlarını motive etmede yasal güçlerini, ödüllendirme gücünü ve zorlayıcı güçlerini kullanmaktadırlar (19, 37). Tek bir kişi tarafından yönetilmenin istikrarlılığı ve hızlı karar verebilme gibi olumlu özelliklerinin yanında liderin bencil davranışlarının ve astlara söz hakkı vermemenin dezavantajları bulunmaktadır (25). Bu tip liderliğin başarılı olması için liderin, kişiliğiyle saygınlık ve bağlılık oluşturacak derecede güçlü ve zeki bir insan olması gerekmektedir (38).

2.2.3.5.2. Demokratik- Katılımcı Liderlik

Demokratik ve katılımcı lider, çalışanları alınan kararlara dahil eden, otorite yetkisini aktaran, çalışma metodlarının belirlenmesinde katılımı teşvik eden ve çalışanları yönlendirmek amacıyla geri bildirimleri kullanan tarzdaki liderdir. Bu tip liderlik, yardımlaşmayı teşvik eden bir ortamın oluşmasını, yönetici ve çalışanlar arasında daha olumlu ilişkilerin doğmasını, moralin yükselmesini ve içten tatmin duyulmasını sağlayabilir. Diğer yandan karar sürecini yavaşlatabilir ve zaman kaybına yol açabilir (19, 25, 38).

2.2.3.5.3. Tam Serbesti Tanıyan Liderlik

Çalışanlarına işlerini nasıl uygun görüyorlarsa o şekilde tamamlama yetkisi ve kararlar alma konusunda da mutlak özgürlük veren liderdir. Yönetim yetkisine en az ihtiyaç duyan, izleyicileri kendi hallerine bırakan ve her izleyicinin kendisine verilen kaynaklar dahilinde amaç, plan ve programlarını yapmalarına imkan tanıyan davranış gösterirler. Liderin esas görevi kaynak sağlamaktır. Lider ancak kendisine herhangi bir konuda fikri sorulduğunda görüşünü bildirir, ama bu görüş izleyicileri bağlayıcı nitelikte değildir. Bu tip liderler yetkiye sahip çıkmamakta, yetki kullanma haklarını tamamıyla astlarına bırakmaktadırlar (16, 39).

2.2.3.6. Gençlik liderliği türleri

Gençlik liderleri, gençlik merkezinde yönetim ile gençler arasında koordinasyonu sağlamak, onları yönlendirmek ve faaliyet programının hazırlanmasına ve uygulanmasına yardım etmek amacıyla Bakanlıkça açılan gençlik liderliği yetiştirme eğitimini başarı ile tamamlayarak gençlik lideri belgesi almaya hak kazanan kişileridir (40).

Kamp lideri, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı gençlik kamplarında gençlere rol model olan, genç grupları çalıştırabilen ve onları yönlendirebilen yetenek, bilgi ve becerilere sahip kişilerdir (41). Kamp liderleri grup ve aktivite lideri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (42):

Grup lideri, gençlik kamplarına katılan gençlerin kamp içerisindeki sevk ve idarelerini yapan kampçuların kamp aktivitelerine katılımlarını sağlayan iletişimi kuvvetli ve yönlendirme yeteneğine sahip görevlilerdir.

Aktivite lideri, gençlik kamplarında yapılan; halkoyunları, el sanatları, tiyatro, fotoğrafçılık, müzik, paintball, okçuluk, yüzme (cankurtaranlık) vb. aktivitelerde yetenekli ve belge sahibi kişiler arasından görevlendirilen ve gençlere aktiviteleri yaptıran kişilerdir.

2.3. Öz etkililik-yeterlilik

Öz etkililik-yeterlilik (ÖEY) kavramı ilk olarak Albert Bandura (1977) tarafından ortaya atılan “sosyal öğrenme teorisine” dayanmaktadır. Bu bağlamda ÖEY bireyin belli bir eylemi başarıyla yapma ve olayları kontrol edebilme algısı ya da bireyin belirli bir performans düzeyini başarma kapasitesine ilişkin yargısıdır. Bir başka ifadeyle ÖEY bireyin gelecekte karşılaşabileceği güç durumların üstesinden gelmede ne derece başarılı olabileceğine ilişkin kendisi hakkındaki inancıdır (43, 44).

İnsanların sahip oldukları ÖEY inançları onların nasıl düşüneceklerini, davranacaklarını ve kendilerini nasıl motive edeceklerini belirler. Belirli alanda ÖEY algısı yüksek olan bireyler, kendilerini yetersiz olarak algılayanlardan daha farklı düşünür, hisseder ve davranırlar (45). Bireyde ÖEY inancı sonucunda içselleşecek “ben bunu yapabilirim” düşüncesi onun hayatı boyunca karşılaştığı olaylara daha etkili çözümler üretmesine ve dolayısıyla aktif tavır sergilemesini sağlayabilecektir (46).

Yüksek ÖEY inancı, işlemlerin daha kolay kavranmasına, daha karmaşık ve riskli görevlerin seçilmesine ve hedefe ulaşmak için daha fazla çaba harcanmasına katkıda bulunmaktadır (44, 47). Ancak bireyin ÖEY algısı düşükse, birey belli bir durumda veya bir görevi, sorumluluğu yerine getirirken daha az çaba gösterecektir ve karşılaştıkları zorluklar karşısında daha dayanıksız duracaktır (43).

2.3.1. Öz Etkililik- Yeterlilik Kavramının Dayandığı Kuramsal Çerçeve

Öz yeterlilik kavramı temelini sosyal bilişsel öğrenme kuramından almaktadır. Günümüzde sosyal öğrenme kuramı denildiğinde akla ilk olarak Albert Bandura gelmektedir. Bandura bireylerin nasıl öğrendiklerini açıklamak bu kuramı oluşturmuş, daha sonra, taklit ve gözlemin, insanın öğrenmesini açıklamada yetersiz kaldığını anladığında kuramını düşünme, hafıza, dil ve davranışların sonuçlarını tahmin etme ve değerlendirme gibi bilişsel süreçleri de içine alacak biçimde genişletmiştir. Bu kuramın ana teması bireylerin kendi gelişimlerini sağlamada aktif katılımcılar olduklarıdır (48).

Yapılan çalışmalarla sosyal öğrenme kuramına eklenen bilgiler, adım adım öz yeterlilik kavramının temellerini oluşturmuştur. Çalışmalarını daha çok klinik psikolojisine odaklamış olan Julian Rotter'in çalışması ona, öz yeterlilik kavramı için başlangıç noktası sayılabilecek kontrol, denetim odağı kavramı ve bunun davranışa uygulanması üzerine bir dizi araştırma yapma ve teori çalışmalarını eyleme geçirme olanağı sağlamıştır (49).

Bireyin ÖEY algısı dört temel kaynaktan elde edilen bilgilerden etkilenmektedir. Bandura bu kaynakları şu şekilde belirtmiştir:

1. Bireyin doğrudan kendi yaptığı başarılı ya da başarısız etkinlikler sonucunda elde ettiği bilgiler
2. Dolaylı yaşantılar, bireyin kendine benzer başarılı ya da başarısız etkinlikleri, bireyin aynı etkinlikleri kendisinin de başarabileceğine ya da başaramayacağına ilişkin yapısını güçlendirir
3. Sözel ikna, bireyin başarabileceğine veya başaramayacağına ilişkin teşvikler, nasihatler değişik ölçülerde ÖEY algısını etkiler
4. Psikolojik durum, bireyin belirli bir görevi başarma ya da başarısız olma beklentisi ÖEY algısını etkiler (50).

Sosyal öğrenme kuramının dayandığı temel ilkeler şu şekilde özetlenebilir:

2.3.1.1. Sembolleştirme Kapasitesi

Bandura insanların dünyayı sembolleştirerek algıladıklarını savunmaktadır. İnsanoğlu, düşünme ve dili kullanma gücüne sahip olduğundan geçmişi zihninde taşıyabilmekte, henüz meydana gelmemiş olaylar da zihinde temsil edilmektedir. Gelecekteki muhtemel davranışlar zihinde sembolik olarak yapılır, beklenir, merak edilir, test edilir. Geçmiş ve geleceğin sembolü yada bilişsel temsilcisi olan düşünceler, sonraki davranışları etkileyen yada onlara neden olan materyallerdir (51).

2.3.1.2. Öngörü Kapasitesi

Sosyal bilişsel kurama göre, bireyin davranışları amaçlıdır ve öngörülere göre düzenlenir. Öngörü, bireyin kendini motive etme ve hareketlerine önceden rehberlik etme yeteneğidir (52). Düşünme eylemden önce olduğundan, öngörü kapasitesi bireyin ileriye düşünebilmesini, hedefler belirleyebilmesini, planlar yapabilmesini ve tahminlerde bulunabilmesini sağlar (53).

2.3.1.3. Dolaylı Öğrenme Kapasitesi

Dolaylı öğrenme kapasitesi, bireyin sadece doğrudan kendi deneyimleri yoluyla değil, ayrıca diğer bireylerin deneyimlerini gözlemleme yoluyla da öğrendiği şeyleri kapsar. Gözlem yoluyla öğrenme bireye, gerçekte denemediği yeni davranışları nasıl geliştirebileceği konusunda bilgi verir (54).

2.3.1.4. Öz Düzenleme Kapasitesi

Öz düzenleme, bireyin kendi davranışlarını etkilemesi, yönlendirmesi, kontrol etmesidir. Öz düzenleme kapasitesi algılanan öz yeterlilik için önemlidir. Eğer bireyin algıladığı öz yeterlilik, kendi gerçek yeterliğine uygun ise, bireyin kendi davranışlarını düzenlemesi, kontrol etmesi en üst düzeyde tutarlı olarak gerçekleşir. Algılanan öz yeterlilik, gerçek yeterliğinden düşük ise birey tembelliğe yönelebilir. Algılanan öz yeterlilik, gerçek yeterliğin çok üstünde ise, birey hep yeteneğinin çok üstünde olan şeyleri yapmaya çalışacağından başarısızlıklarla karşılaşır (52, 55).

2.3.1.5. Öz Yargılama Kapasitesi

Sosyal öğrenme kuramının en önemli ilkelerinden biri, insanların kendileri hakkında düşünme, yargıda bulunma kendilerini yansıtmaya kapasitesine sahip oluşlarıdır. Bireyler kendileri ile ilgili fikirlerini kaydeder ve etkinliklerinin sonuçlarına göre, bu fikirlerini yeterliği hakkında yargıda bulunurlar. Bütün bu yargılar, bireyin herhangi başarılı olarak yapmada ne derece yeterli, yetenekli olacağına ilişkin görüşünü geliştirir. En önemli öz yargılama türlerinden biri öz yeterliliklidir. Algılanan öz yeterlilik bireyin davranışlarını düzenlemede önemli bir role sahiptir. Öz yeterlilik, bireyin etkinliklerinin seçimini, bir etkinlikle harcayacağı çabayı, bir güçlkle karşılaştığında göstereceği sebat süresini, duyacağı kaygı ya da güven düzeyini etkiler (51).

2.3.2. Öz Etkililik-Yeterliği Harekete Geçiren Süreçler

2.3.2.1. Bilişsel Süreç

Bilişsel sürecin en temel işlevi, bireylerin olayları tahmin etmesini sağlamak ve kendi yaşamlarını etkileyen bu olayları kontrol etme yollarını geliştirmektir (56). Birey, bilişsel sürecin süzgecinden geçirdiği bilgileri düzenler ve kendi davranışlarının yakın ve uzak sonuçlarını tahmin eder. Bu tahminler bireyin harekete geçmesini sağlayabileceği gibi vazgeçmesine de yol açabilir (57).

Öz yeterliğine ilişkin şüphe duyan bireyler, zorlu durumlarla karşılaştıklarında, analitik düşünme becerilerinde oldukça isteksiz olurlar ve performanslarının kalitesi düşer. Yüksek öz yeterlilik algısına sahip olanlar analitik düşünme becerilerini iyi kullanarak zorlu durumlar karşısında bile başarıya ulaşmaya çalışırlar (54).

2.3.2.2. Motivasyonel Süreç

Bireyler, motivasyonlarını bilişsel olarak üretirler, kendilerini motive ederler ve öngörü kapasiteleri sayesinde tahmini olarak hareketlerine rehberlik ederler. Neler yapabileceklerine ilişkin inançlar şekillendirirler (56).

2.3.2.3. Duygusal Süreçler

Bireyin öz yeterlilik algısı ne kadar güçlüyse, zorluk içeren etkinliklerde yer alma konusunda cesareti de o kadar fazladır. Yüksek seviyede algılanan öz yeterlilik, bireyin potansiyel sorunlarla baş etme kapasitesine olan inancını artırır. Zayıf seviyede algılanan öz yeterlilik ise; bireyin yoğun şekilde stres ve kaygı hissetmesine yol açmaktadır (56).

2.3.2.4. Seçim Süreci

Kişisel öz yeterlilik algısı, bireyin yer alacağı etkinlik çeşitlerini ve seçtiği çevreyi etkileyerek, bir anlamda hayatının yönünü şekillendirmektedir. Bireyler, baş etme kapasitelerini aştığını düşündükleri eylemlerden ve durumlardan kaçınırlar. Kendi kapasitelerini yeterli gördükleri durumları ise isteyerek seçerler (56).

2.3.3. Öz Etkililik- Yeterliğin Kaynakları

Bandura'nın sosyal öğrenme kuramında, bireysel etkililik inançları dört önemli bilgi kaynağına bağlıdır. Bunlar başarı deneyimleri, dolaylı deneyimler, sözel ikna ve duygusal durumlardır. Bireyin öz yeterlilik düzeyi bu dört kaynağına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (58).

2.3.3.1. Başarı Deneyimleri

Bireyin daha önce yaptığı davranışların ya da eylemlerin tekrar yapılması başarıyı arttırabilir. Bireyin bir eylemi başarılı bir şekilde yapacağına inanması da öz yeterlilik düzeyini arttıran bir faktördür. Ancak bir işin yapılması esnasında ortaya çıkan başarısızlık bireyin ÖEY düzeyini düşürebilir. Kısaca bireyin etkililik düzeyini, yaşadığı olumsuz durumların zamanlaması ve durumun ne denli negatif etkiye sahip olduğu belirler (58).

2.3.3.2. Dolaylı Deneyimler

Bireyler, başkalarını gözleyerek onların deneyimlerinden yola çıkarak ve aynı zamanda bu deneyimleri kendi performanslarıyla karşılaştırarak da öz yeterlilik algısı geliştirirler (59). Başka birinin başarılı bir eylem yaptığını gören kişi kendisinin de bunu yapacağını düşünebilir veya bu durumun tersini de düşünmek mümkündür.

2.3.3.3. Sözel İkna

Sözel ikna, başkalarının bireyin belli becerilere sahip olduğu yönünde yaptıkları sözlü değerlendirmeleri, kendiyle konuşmayı, imgelemeyi ve diğer bilişsel süreçleri içerir (60). Bireylerin başkaları tarafından desteklenmesi yapacağı eylemlerin gerçekleşmesinin önünü açmaktadır. Birey zorluklarla karşılaştığında kendisine verilen sözel destek öz yeterliliğini artırabilir ve bu durumun üstesinden gelmesini sağlayabilir (58).

2.3.3.4. Duygusal Durumlar

Bireylerin yaşadığı stres ya da zor durum kişisel öz yeterliliğini etkileyen bir bilgi kaynağıdır. Yine tehdit edici bir durumun üstesinden gelme öz yeterliliği etkileyebilir. Kaygı verici veya stresli durumlarda bireylerin doğru karar vermesi mümkün olmayabilir. Aynı zamanda böyle duygusal çalkantılar yaşanan durumlarda bireysel başarı etkilenebilmektedir (58).

ÖEY'nin etkileşim içinde olduğu önemli değişkenler arasında liderlik bulunmaktadır. Değişik durumlarda karşılaşılan zorluklarla mücadelede başarılı olunacağına dair inanç şeklinde tanımlanan ÖEY'nin, liderliğin en önemli kuvvet çarpanlarından birisi olacağı öngörülmektedir. Aynı zamanda, gençlik kamplarına katılan gençlere yararlı olma, destek olma amacı ile hareket eden kamp liderlerinin kendi yeterliliklerini tanıyor ve bunlara inanıyor olması önemlidir. Gençlerin gelişimini sağlamaya yönelik hizmet veren gençlik kamplarında kamp liderlerinin ÖEY algılarının bilinmesi ve sonuçlar doğrultusunda bu özelliklerinin geliştirilmesi yararlı olacaktır.

3. MATERYAL VE METOT

3.1. Araştırmanın Türü

Bu araştırma Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Gençlik Kamplarında görev yapan kamp liderlerinin ÖEY düzeylerinin belirlenmesine yönelik, tanımlayıcı türde betimsel bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırmanın anketleri Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Nisan 2016 tarihinde düzenlemiş olduğu hizmet içi eğitiminde gençlik kampı liderlerine dağıtılarak gözetim altında cevaplamaları sağlanmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Gençlik kamplarında görev yapan aktif 1217 lider oluşturmuştur, Örneklem sayısı $\alpha=0.01$ yanılma düzeyinde $d= \pm 0.05$ sapma alınarak aşağıdaki formüle göre hesaplanmıştır (61):

$$n= Nt^2pq/ d^2(N-1)+t^2pq$$

Bu formüle dayalı olarak örneklem büyüklüğü 386 kişi olarak belirlenmiştir. Toplantıya katılan kamp liderlerinin tamamına ulaşılmış ve 400 kişiyle araştırma tamamlanmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Literatür taraması yapılarak hazırlanan ve 46 sorunun yer aldığı anket formu iki bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde üyelerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kaç yıldır kamp lideri oldukları, gençlik kamplarındaki görevleri, anne ve baba mesleği gibi kişisel bilgilerin yer aldığı 23 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde kamp liderlerinin ÖEY düzeyini belirlemeye yönelik ölçek soruları yer almaktadır. Sherer ve arkadaşları (1982) tarafından geliştirilen, Gözüm ve Aksayan (1999) tarafından Türkçeye uyarlanan öz etkililik-yeterlilik ölçeği (ÖEY) 5'li likert tipi bir ölçektir ve 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte her bir madde için; 1: Beni hiç tanımlamıyor, 2: Beni biraz tanımlıyor, 3: Kararsızım, 4: Beni iyi tanımlıyor, 5: Beni çok iyi tanımlıyor seçeneklerinden birinin işaretlenmesi istenmektedir. Ölçek puanının hesaplanmasında; 1, 3, 8, 9, 13, 15, 19, 21, 23. maddeler için verilen puan esas alınırken; 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 16, 17, 18, 20, 22. maddelere ters yönde puan verilmektedir. Böylece ölçekten en az 23, en fazla 115 puan alınabilmektedir. ÖEY toplam puanı 23-53 puan arası düşük, 54-84 puan arası orta, 85-115 puan arası yüksek olarak değerlendirilmektedir (62). Ölçeğin; davranışa başlama, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama ve engellerle mücadele olmak üzere dört alt grubu vardır. Bu gruplardan;

Davranışa Başlama: 2, 11, 12, 14, 17, 18, 20, 22. maddeleri,

Davranışı Sürdürme: 4, 5, 6, 7, 10, 16, 19. maddeleri,

Davranışı Tamamlama: 3, 8, 9, 15, 23. maddeleri,

Engellerle Mücadele: 1, 13, 21. maddeleri içermektedir.

Ölçekten alınan toplam puanın yüksek olması, bireyin ÖEY algısının iyi düzeyde olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin Türkçe formunun cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.81, test-tekrar test güvenilirliği 0.92 olarak bulunmuştur. Araştırmamızda ölçek sorularının Cronbach alfa değeri 0.86 olarak belirlenmiştir.

Veriler araştırmacı tarafından toplantı öncesinde yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplanırken öncelikle araştırmacının amacı kamp liderlerine anlatılmış, anketi doldurmak isteyen liderlere anketler dağıtılmış ve gözetim altında doldurmaları sağlanmıştır.

3.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler PASW Statitics 18 (IBM, 2010) istatistiksel paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Veriler sayı, yüzde ve ortalama olarak ifade edilmiş, analizde Pearson ki-kare, bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında $p < 0.05$ anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır.

3.6. Araştırmanın Etik Yönu

Araştırma etiği açısından; İnönü Üniversitesi Sosyal ve beşeri Bilimler, Bilimsel Araştırma ve yayın etiği kurulunun 12.04.2016 tarihli oturumunda 2016/ 3-2 sayılı kararı (Ek- 5) ve Gençlik ve Spor Bakanlığı'ndan (Ek-4) gerekli izinler alındıktan sonra araştırmanın saha çalışması yapılmıştır. Anketlerin doldurulmasında gönüllülük esas alınmıştır.

3.7. Araştırmanın Maliyeti

Araştırmanın ulaşım ve kırtasiye giderleri araştırmacı tarafından karşılanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı Gençlik Kamplarında görev yapan liderlerin ÖEY düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmadan elde edilen veriler sunulmuştur. Elde edilen veriler kamp liderlerinin demografik özelliklerine ve ÖEY düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular olarak iki ana başlık altında incelenmiştir.

1. Kamp liderlerinin genel demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular
2. Kamp liderlerinin ÖEY düzeylerine ilişkin bulgular

4.1. Kamp liderlerinin genel demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular

Tablo 1. Kamp liderlerinin genel demografik özelliklerinin dağılımı

	f	%
Yaş		
19-23 yaş	169	42.2
24-28 yaş	173	43.3
29 yaş ve üzeri	58	14.5
Cinsiyet		
Bayan	144	36.0
Erkek	256	64.0
Medeni durum		
Evli	49	12.2
Bekar	351	87.8
Mezun olduğu lise		
Normal lise	189	47.3
Anadolu lisesi ve dengi okul	99	24.8
Meslek lisesi	67	16.8
Öğretmen lisesi	13	3.3
Spor lisesi	8	2.0
Diğer	24	6.0
Bitirdiği bölüm		
Sözel	106	26.5
Sayısal	95	23.8
Türkçe-matematik	144	36.0
Yabancı dil	8	2.0
Spor	10	2.5
Diğer	37	9.3
En uzun süre yaşadığı yer		
Köy	30	7.5
İlçe-kasaba	81	20.3
Kent	289	72.3
Sosyal güvence		
Var	341	85.3
Yok	59	14.8

Tablo 1’de araştırmaya dahil olan kamp liderlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, mezun oldukları lise, bitirdiği bölüm, en uzun süre yaşadığı yer ve sosyal güvence durumlarının dağılımı sunulmuştur. Kamp liderlerinin %57.8’inin 24 yaş üzerinde olduğu, %64.0’inin erkek olduğu, %47.3’ünün normal liseden mezun olduğu, %36.0’inin Türkçe-matematik bölümünü bitirdiği, %72.3’ünün en uzun süre kentte yaşadığı ve %85.3’ünün sosyal güvencesinin olduğu görölmektedir.

Tablo 2. Kamp liderlerinin ailevi özelliklerinin dağılımı

	f	%
Aile tipi		
Çekirdek aile	274	68.5
Geniş aile	106	26.5
Parçalanmış aile	20	5.0
Ailenin gelir durumu		
Geliri giderinden fazla	83	20.8
Geliri giderine eşit	215	53.8
Geliri giderinden az	102	25.5
Annenin eğitim düzeyi		
Okuryazar değil	37	9.3
Okuryazar	46	11.5
İlköğretim mezunu	211	52.8
Lise mezunu	86	21.5
Üniversite mezunu	20	5.0
Babanın eğitim düzeyi		
Okuryazar değil	10	2.5
Okuryazar	30	7.5
İlköğretim mezunu	170	42.5
Lise mezunu	112	28.0
Üniversite mezunu	78	19.5
Annenin çalışma durumu		
Çalışıyor	44	11.0
Çalışmıyor	356	89.0
Babanın çalışma durumu		
Çalışıyor	223	55.8
Çalışmıyor	177	44.3

Araştırma kapsamına alınan kamp liderlerinin ailevi özelliklerinin dağılımı Tablo 2’de verilmiştir. Kamp liderlerinin %68.5’i çekirdek aile yapısından gelmektedir. Gençlerin %53.8’i gelirlerinin giderlerine eşit olduğu saptanmıştır. Liderlerin annelerinin %52.8’i babalarının ise %42.5’i ilköğretim mezunudur. Annelerin %89.0’ı çalışmazken, babaların %55.8’i çalışmaktadır.

Tablo 3. Kamp liderlerinin gençlik kamplarındaki görevlerine ve spor yapma özelliklerine göre dağılımı

	f	%
Gençlik kampındaki göreviniz*		
Program sorumlusu	68	17.8
Grup lideri	237	62.2
Halk oyunları lideri	22	5.8
El sanatları lideri	12	3.1
Müzik lideri	20	5.2
Paintball lideri	12	3.1
Tiyatro lideri	10	2.6
Kaç yıldır gençlik kampında görev yapıyorsunuz?		
0-4 yıl	301	75.3
5 yıl ve üzeri	99	24.8
Spor yapıyor musunuz?*		
Spor yapmıyorum	133	35.8
Okul takımındayım	24	6.5
Lisanslı sporcuyum	67	18.1
Lisanslı değilim belirli günlerde spor yapıyorum	147	39.6

*Soruyu cevaplamayanlar analiz dışı tutulmuştur

Tablo 3’e göre, Kamp liderlerinin %62.2’si gençlik kampında grup lideri olarak görev yaptığını belirtmiştir. %75.3’ü 0-4 yıldır gençlik kampında görev yapmaktadır. Kamp liderlerinin %59.5’i spor yapmaktadır (Tablo 3).

Tablo 4. Kamp liderlerinin spor yapma durumlarının yaş, cinsiyet ve medeni duruma göre dağılımı

	Spor yapıyor musunuz?*				Toplam		X²	p
	Evet		Hayır		N	%		
	N	%	N	%				
Yaş								
19-23 yaş	104	43.7	51	38.3	155	41.8	1.389	0.499
24-28 yaş	103	43.3	60	45.1	163	43.9		
29 yaş ve üzeri	31	13.3	22	16.5	53	14.3		
Cinsiyet								
Bayan	76	31.9	56	42.1	132	35.6	3.852	0.050
Erkek	162	68.1	77	57.9	239	64.4		
Medeni durum								
Evli	21	8.8	20	15.0	41	11.1	3.352	0.067
Bekar	217	91.2	113	85.0	330	88.9		
Toplam	238	64.2 ¹	133	35.8 ¹	371	100.0		

¹ Satır yüzdesi, diğerleri sütun yüzdesidir.

*Soruyu cevaplamayanlar analiz dışı tutulmuştur

Kamp liderlerinin spor yapma durumları yaşa, cinsiyete ve medeni duruma göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0.05$, Tablo 4).

4.2. Kamp liderlerinin ÖEY düzeylerine ilişkin bulgular

Tablo 5. Kamp liderlerinin ÖEY ölçeği toplam puan ve alt boyut puanlarının dağılımı

Alt boyutlar	Ort±SS	Minimum	Maksimum
Davranışa başlama	31.17±6.9	8	40
Davranışı sürdürme	27.1±5.2	11	35
Davranışı tamamlama	15.2±3.8	4	20
Engellerle mücadele	9.8±2.5	3	15
Toplam	83.2±13.8	53	108

Tablo 5'te kamp liderlerinin ÖEY ölçeğinden ve alt boyutlarından aldıkları puanların dağılımı görülmektedir. Buna göre davranışa başlama boyutu puan ortalaması 31.17 ± 6.9 (min. 8-maks.40), davranışı sürdürme boyutu puan ortalaması 27.1 ± 5.2 (min. 11-maks.35), davranışı tamamlama boyutu puan ortalaması 15.2 ± 3.8 (min.4-maks.20), engellerle mücadele boyutu puan ortalaması 9.8 ± 2.5 (min.3-maks.15) ve toplam puan ortalaması 83.2 ± 13.8 (min.53-maks.108) olarak belirlenmiştir.

Tablo 6. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvenceye göre dağılımı

		Davranışa başlama		
		n	Ort±SS	p
Cinsiyet	Bayan	144	31.2±6.8	$t=-0.017$
	Erkek	256	31.2±6.9	$p=0.987$
Medeni durum	Bekar	351	31.4±6.7	$t=-2.129$
	Evli	49	29.2±8.0	$p=0.034$
	Var	341	31.0±7.0	$t=-1.046$
Sosyal güvence	Yok	59	32.0±6.0	$p=0.296$

Tablo 6'da kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvenceye göre dağılımı görülmektedir. Davranışa başlama boyutunda puanların dağılımı cinsiyete ve sosyal güvenceye göre bir farklılık göstermezken medeni durumun anlamlı bir farklılık oluşturduğu, bekar olan kamp liderlerinin puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Tablo 7. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı

		Davranışa başlama		
		n	Ort±SS	p
Annenin çalışma durumu	Çalışıyor	44	30.5±7.6	$t=0.634$
	Çalışmıyor	356	31.2±6.8	$p=0.526$
Babanın çalışma durumu	Çalışıyor	223	30.6±6.7	$t=1.896$
	Çalışmıyor	177	31.9±7.0	$p=0.059$

Kamp liderlerinin davranışa başlama boyutu puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı incelenmiş ve dağılımın benzer olduğu belirlenmiştir ($p>0.05$, Tablo 7).

Tablo 8. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı

		Davranışa başlama		
		n	Ort±SS	p
Gençlik kampında görev süresi	0-4 yıl	301	32.1±6.5	$t=4.703$
	5 yıl ve üzeri	99	28.4±7.5	$p=0.000$
Spor yapma durumu	Yapıyor	238	31.7±6.8	$t=-1.775$
	Yapmıyor	133	30.4±6.6	$p=0.077$

Tablo 8’de davranışa başlama boyutu puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev sürelerine ve spor yapma durumuna göre dağılımı verilmiştir. Gençlik kampında 0-4 yıldır görev yapan liderlerin puan ortalaması 5 yıl ve daha uzun süredir görev yapan liderlerden daha yüksek çıkmıştır ve bu farklılık anlamlıdır ($p<0.05$). Kamp liderlerinin spor yapma durumu davranışa başlama boyutu puanlarını etkilememiştir ($p>0.05$).

Tablo 9. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı

		Davranışa başlama		
		n	Ort±SS	p
Yaş	19-23 yaş	169	32.5±5.9*	
	24-28 yaş	173	30.6±7.2	$f=6.537$
	29 yaş ve üzeri	58	29.1±7.9	$p=0.002$
Ailenin gelir durumu	Geliri giderinden fazla	83	31.2±7.2	
	Geliri giderine eşit	215	31.9±6.4	$f= 3.661,$
	Geliri giderinden az	102	29.7±7.4*	$p=0.027$

*Farklılık yaratan grup

Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı Tablo 9’da verilmiştir. Yaş, davranışa başlama boyutunda etkili bir faktör olarak görülmektedir ve 19-23 yaş grubundaki kamp liderlerinin puan ortalaması daha yüksektir ($p<0.05$). Ailenin gelir durumuna göre incelendiğinde geliri giderinden az olan grubun puan ortalaması daha düşük olarak belirlenmiştir ve anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ($p<0.05$).

Tablo 10. Kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı

		n	Davranışa başlama	
			Ort±SS	p
Anne eğitimi	Okur-yazar değil	37	31.49±5.7	$f=1.555$ $p=0.186$
	Okur yazar	46	30.9±7.0	
	İlköğretim mezunu	211	31.8±6.7	
	Lise mezunu	86	29.7±7.7	
	Üniversite mezunu	20	30.5±6.3	
Baba eğitimi	Okur-yazar değil	10	33.3±5.1	$f=1.795$ $p=0.129$
	Okur yazar	30	31.5±6.2	
	İlköğretim mezunu	170	31.9±6.7	
	Lise mezunu	112	29.9±7.7	
	Üniversite mezunu	78	31.1±6.5	

Tablo 10 ‘da kamp liderlerinin davranışa başlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitimine göre dağılımı verilmiştir. Davranışa başlama puan ortalamaları anne ve baba eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 11. Kamp liderlerinin davranış sürdürme alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı

		n	Davranış sürdürme	
			Ort±SS	P
Cinsiyet	Bayan	144	26.6±5.2	$t=-1.314$
	Erkek	256	27.3±5.2	$p=0.189$
Medeni durum	Bekar	351	27.3±5.1	$t=-2.643$
	Evli	49	25.2±6.0	$p=0.009$
Sosyal güvence	Var	341	26.9±5.3	$t=-1.873$
	Yok	59	28.2±4.7	$p=0.062$

ÖEY ölçeğinin ikinci boyutu olan davranışı sürdürme boyutundan alınan puanların kamp liderlerinin cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvenceye göre dağılımı Tablo 11’de verilmiştir. Bayan ve erkek kamp liderleri arasında puan ortalamaları farklılık oluşturmazken medeni durum etkili bir faktör olarak görülmektedir. Buna göre bekar olan kamp liderlerinin puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Sosyal güvencesi olan ve olmayan kamp liderleri arasında davranışı sürdürme puan ortalaması benzer dağılım göstermiştir ($p>0.05$).

Tablo 12. Kamp liderlerinin davranışı sürdürme alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı

		Davranışı sürdürme		
		n	Ort±SS	p
Annenin çalışma durumu	Çalışıyor	44	26.1±5.3	$t=1.337$
	Çalışmıyor	356	27.2±5.2	$p=0.182$
Babanın çalışma durumu	Çalışıyor	223	26.6±5.2	$t=1.967$
	Çalışmıyor	177	27.6±5.3	$p=0.050$

Kamp liderlerinin davranışı sürdürme alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı incelendiğinde dağılımın benzer olduğu belirlenmiştir ($p>0.05$, Tablo 12).

Tablo 13. Kamp liderlerinin davranışı sürdürme alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı

		Davranışı sürdürme		
		n	Ort±SS	p
Gençlik kampında görev süresi	0-4 yıl	301	27.7±5.0	$t=4.111$
	5 yıl ve üzeri	99	25.2±5.5	$p=0.000$
Spor yapma durumu	Yapıyor	238	27.5±5.2	$t=-2.330$
	Yapmıyor	133	26.2±5.2	$p=0.020$

Tablo 13’de kamp liderlerinin davranışı sürdürme alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı görülmektedir. Her iki değişken de anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ($p<0.05$). Gençlik kampında 0-4 yıldır görev yapan kamp liderlerinin puanı 5 yıl ve daha uzun süredir görev yapan liderlerden anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Spor yapma durumu da davranışı sürdürme boyutunda etkili bir faktör olarak bulunmuştur. Spor yapan kamp liderlerinin puanı daha yüksektir ($p<0.05$).

Tablo 14. Kamp liderlerinin davranışı sürdürme alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı

	n	Davranışı sürdürme	
		Ort±SS	p
Yaş	19-23 yaş	169	27.8±5.0
	24-28 yaş	173	26.9±5.1
	29 yaş ve üzeri	58	25.3±5.8*
Ailenin gelir durumu	Geliri giderinden fazla	83	27.0±5.0
	Geliri giderine eşit	215	27.7±5.3
	Geliri giderinden az	102	25.9±5.0*

*Farklılık yaratan grup

Kamp liderlerinin davranışı sürdürme alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı incelendiğinde anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur (Tablo 14). 29 yaş ve üzeri olan kamp liderlerinin puan ortalaması daha düşüktür ($p<0.05$). Gelir durumuna göre incelendiğinde geliri giderinden az olan grubun puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük olarak belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 15. Kamp liderlerinin davranışı sürdürme alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı

		Davranışı sürdürme		
		n	Ort±SS	p
Anne eğitimi	Okur-yazar değil	37	26.4±4.6	
	Okur yazar	46	27.1±5.4	
	İlköğretim mezunu	211	27.8±5.2	<i>f=2.541</i>
	Lise mezunu	86	25.8±5.3*	<i>p=0.039</i>
	Üniversite mezunu	20	26.6±5.4	
Baba eğitimi	Okur-yazar değil	10	27.9±3.3	
	Okur yazar	30	27.4±4.9	<i>f=2.605</i>
	İlköğretim mezunu	170	27.8±5.2	<i>p=0.036</i>
	Lise mezunu	112	25.8±5.4*	
	Üniversite mezunu	78	26.9±5.0	

*Farklılık yaratan grup

Kamp liderlerinin davranışı sürdürme alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı incelendiğinde anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$, Tablo 15). Annesi ve babası lise mezunu olan kamp liderlerinin davranışı sürdürme puan ortalaması daha düşük bulunmuştur.

Tablo 16. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı

		Davranışı tamamlama		
		n	Ort±SS	p
Cinsiyet	Bayan	144	15.2±3.5	<i>t= 0.169</i>
	Erkek	256	15.2±4.0	<i>p=0.866</i>
Medeni durum	Bekar	351	15.4±3.7	<i>t=-2.486</i>
	Evli	49	13.9±4.5	<i>p=0.013</i>
Sosyal güvence	Var	341	15.1±3.9	<i>t=-1.674</i>
	Yok	59	16.0±3.0	<i>p=0.095</i>

Tablo 16’da kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvenceye göre dağılımı verilmiştir. Cinsiyet ve sosyal güvence söz konusu boyut üzerinde etkili bir faktör olarak bulunmazken, medeni durumun anlamlı bir farklılık oluşturduğu ve bekar olan kamp liderlerinin puan ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Tablo 17. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı

		Davranışı tamamlama		
		n	Ort±SS	p
Annenin çalışma durumu	Çalışıyor	44	15.1±3.8	$t=-0.243$
	Çalışmıyor	356	15.2±3.8	$p=0.808$
Babanın çalışma durumu	Çalışıyor	223	15.1±3.9	$t=0.728$
	Çalışmıyor	177	15.4±3.7	$p=0.467$

Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı incelenmiş ve etkili bir faktör olmadıkları belirlenmiştir ($p>0.05$, Tablo 17).

Tablo 18. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı

		Davranışı tamamlama		
		n	Ort±SS	p
Gençlik kampında görev süresi	0-4 yıl	301	15.7±3.5	$t=4.732,$
	5 yıl ve üzeri	99	13.7±4.3	$p=0.000$
Spor yapma durumu	Yapıyor	238	15.8±3.5	$t=4.828$
	Yapmıyor	133	13.9±3.9	$p=0.000$

Tablo 18’de kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı verilmiştir. Gençlik kampında 0-4 yıldır görev yapan kamp liderlerinin puan ortalaması 5 yıl ve daha fazla süredir gençlik kampında görev yapan kamp liderlerinden yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Spor yapma durumu da etkili bir faktör olarak bulunmuştur ve spor yapan kamp liderlerinin davranışı tamamlama boyutunda puan ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p<0.05$).

Tablo 19. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı

		Davranışı tamamlama		
		n	Ort±SS	p
Yaş	19-23 yaş	169	15.8±3.5	$f=4.687$
	24-28 yaş	173	15.1±3.8	$p=0.010$
	29 yaş ve üzeri	58	14.0±4.5	
Ailenin gelir durumu	Geliri giderinden fazla	83	15.6±3.4	$f= 5.959$
	Geliri giderine eşit	215	15.6±3.6	$p=0.003$
	Geliri giderinden az	102	14.1±4.5*	

*Farklılık yaratan grup

Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamaları yaş ve ailenin gelir durumuna göre incelenmiş ve her iki değişken için de farklılığın anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0.05$, Tablo 19).

Tablo 20. Kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı

		Davranışı tamamlama		
		n	Ort±SS	p
Anne eğitimi	Okur-yazar değil	37	15.9±3.4	
	Okur yazar	46	15.6±3.4	
	İlköğretim mezunu	211	15.4±3.8	<i>f=2.690</i>
	Lise mezunu	86	14.1±4.2*	<i>p=0.031</i>
	Üniversite mezunu	20	15.8±3.6	
Baba eğitimi	Okur-yazar değil	10	14.4±4.7	
	Okur yazar	30	15.5±4.1	<i>f=6.290</i>
	İlköğretim mezunu	170	16.0±3.3	<i>p=0.000</i>
	Lise mezunu	112	13.8±4.1*	
	Üniversite mezunu	78	15.5±3.8	

*Farklılık yaratan grup

Tablo 20’de kamp liderlerinin davranışı tamamlama alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı görülmektedir. Anne ve baba eğitimi davranışı tamamlama boyutunda etkili bir faktör olarak belirlenmiştir. Buna göre annesi ve babası lise mezunu olan kamp liderlerinin puan ortalaması anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 21. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı

		Engellerle mücadele		
		n	Ort±SS	p
Cinsiyet	Bayan	144	9.6±2.5	<i>t=-1.219</i>
	Erkek	256	9.9±2.6	<i>p=0.223</i>
Medeni durum	Bekar	351	9.7±2.5	<i>t=-1.271</i>
	Evli	49	10.2±1.9	<i>p=0.204</i>
Sosyal güvence	Var	341	9.7±2.6	<i>t=-0.473</i>
	Yok	59	9.9±1.9	<i>p=0.637</i>

Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı incelenmiş ve her üç değişken içinde dağılımın benzer olduğu bulunmuştur ($p>0.05$, Tablo 21).

Tablo 22. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı

		Engellerle mücadele		
		n	Ort±SS	p
Annenin çalışma durumu	Çalışıyor	44	9.1±2.3	$t=1.812$
	Çalışmıyor	356	9.8±2.6	$p=0.071$
Babanın çalışma durumu	Çalışıyor	223	9.6±2.5	$t=1.330$
	Çalışmıyor	177	10.0±2.6	$p=0.184$

Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı incelendiğinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir ($p>0.05$, Tablo 22).

Tablo 23. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı

		Engellerle mücadele		
		n	Ort±SS	p
Gençlik kampında görev süresi	0-4 yıl	301	9.9±2.4	$t=2.106,$
	5 yıl ve üzeri	99	9.3±2.9	$p=0.036$
Spor yapma durumu	Yapıyor	238	10.0±2.6	$t=-3.054,$
	Yapmıyor	133	9.2±2.5	$p=0.002$

Tablo 23’de kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı verilmiştir. Gençlik kampında görev yapma süreleri ve spor yapma durumları anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. Gençlik kampında 0-4 yıldır görev yapan ve spor yapan kamp liderlerinin engellerle mücadele boyutundan aldıkları puanlar daha yüksektir ($p<0.05$).

Tablo 24. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı

		Engellerle mücadele		
		n	Ort±SS	p
Yaş	19-23 yaş	169	9.8±2.5	$f=0.324$
	24-28 yaş	173	9.7±2.5	$p=0.724$
	29 yaş ve üzeri	58	10.0±2.8	
Ailenin gelir durumu	Geliri giderinden fazla	83	10.2±2.5	$f=1.743$
	Geliri giderine eşit	215	9.8±2.5	$p=0.176$
	Geliri giderinden az	102	9.5±2.7	

Yaş ve ailenin gelir durumuna göre kamp liderlerinin engellerle mücadele boyutundan aldıkları puanlar benzerlik göstermiş, anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$, Tablo 24).

Tablo 25. Kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı

		Engellerle mücadele		
		n	Ort±SS	p
Anne eğitimi	Okur-yazar değil	37	9.6±1.9	
	Okur yazar	46	10.9±2.5*	
	İlköğretim mezunu	211	9.8±2.6	$f=3.214$
	Lise mezunu	86	9.2±2.7	$p=0.013$
	Üniversite mezunu	20	9.8±2.2	
Baba eğitimi	Okur-yazar değil	10	11.0±2.0*	
	Okur yazar	30	10.3±2.5	$f=3.247$
	İlköğretim mezunu	170	10.1±2.3	$p=0.012$
	Lise mezunu	112	9.2±2.7	
	Üniversite mezunu	78	9.6±2.6	

*Farklılık yaratan grup

Tablo 25’de kamp liderlerinin engellerle mücadele alt boyut puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı verilmiştir. Annesi okuryazar olan ve babası okuryazar olmayan kamp liderlerinin engellerle mücadele puanlarının daha yüksek olduğu ve bu farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0.05$).

Tablo 26. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı

		ÖEY toplam puan		Toplam
		n	Ort±SS	p
Cinsiyet	Bayan	144	82.6±13.5	$t=0.684$
	Erkek	256	83.5±13.9	$p=0.494$
Medeni durum	Bekar	351	83.9±13.6	$t=-2.521$
	Evli	49	78.6±14.7	$p=0.012$
Sosyal güvence	Var	341	82.7±14.1	$t=-1.783$
	Yok	59	86.1±11.6	$p=0.075$

Kamp liderlerinin ÖEY ölçeğinin tamamından aldıkları puanların cinsiyet, medeni durum ve sosyal güvence durumuna göre dağılımı Tablo 26’da yer almaktadır. ÖEY üzerinde cinsiyet ve sosyal güvence etkili bir faktör olarak bulunmazken ($p>0.05$), medeni durum anlamlı bir farklılık oluşturmuştur. Bekar olan kamp liderlerinin puanları evli olan kamp liderlerinden daha yüksektir ($p<0.05$).

Tablo 27. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı

		ÖEY toplam puan		
		n	Ort±SS	p
Annenin çalışma durumu	Çalışıyor	44	80.8±13.3	$t=1.225$
	Çalışmıyor	356	83.5±13.9	$p=0.221$
Babanın çalışma durumu	Çalışıyor	223	81.9±13.3	$t=2.142$
	Çalışmıyor	177	84.8±14.3	$p=0.033$

Tablo 27’de kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının anne ve babanın çalışma durumuna göre dağılımı verilmiştir. Buna göre annesi çalışan ve çalışmayan kamp liderlerinin puanları benzer dağılım göstermiştir. Babanın çalışma durumuna göre incelendiğinde babası çalışmayan kamp liderlerinin ÖEY puanları daha yüksektir ve bu farklılık anlamlıdır ($p<0.05$).

Tablo 28. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı

		ÖEY toplam puan		
		n	Ort±SS	p
Gençlik kampında görev süresi	0-4 yıl	301	85.4±13.2	$t=5.686$
	5 yıl ve üzeri	99	76.6±13.6	$p=0.000$
Spor yapma durumu	Yapıyor	238	85.0±13.5	$t=-3.676$
	Yapmıyor	133	79.6±13.4	$p=0.000$

Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının gençlik kampındaki görev süreleri ve spor yapma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde her iki değişken için de farklılığın anlamlı olduğu görülmektedir (Tablo 28, $p<0.05$). Gençlik kampında 0-4 yıldır görev yapan kamp liderlerinin ÖEY puanı 5 yıl ve daha uzun süredir görev yapan liderlerden, spor yapan kamp liderlerinin puanı spor yapmayanlardan yüksek bulunmuştur.

Tablo 29. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı

		ÖEY toplam puan		
		n	Ort±SS	p
Yaş	19-23 yaş	169	85.6±13.2*	$f=7.215$
	24-28 yaş	173	82.2±13.8	$p=0.001$
	29 yaş ve üzeri	58	78.5±14.0	
Ailenin gelir durumu	Geliri giderinden fazla	83	84.0±14.1	$f=6.324$
	Geliri giderine eşit	215	84.9±13.3	$p=0.002$
	Geliri giderinden az	102	79.1±14.0*	

*Farklılık yaratan grup

Tablo 29’da kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının yaş ve ailenin gelir durumuna göre dağılımı verilmiştir. Buna göre 19-23 yaş arasında yer alan kamp liderlerinin ÖEY puanları diğer yaş gruplarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Ailenin gelir durumuna göre incelendiğinde geliri giderinden az olan grupta yer alan kamp liderlerinin puanları daha düşük bulunmuştur ve farklılık anlamlıdır ($p<0.05$).

Tablo 30. Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamalarının anne ve baba eğitim düzeyine göre dağılımı

		ÖEY toplam puan		
		n	Ort±SS	p
Anne eğitimi	Okur-yazar değil	37	83.3±11.3	
	Okur yazar	46	84.5±14.6	
	İlköğretim mezunu	211	84.8±13.7	$f=3.078$
	Lise mezunu	86	78.8±14.2*	$p=0.016$
	Üniversite mezunu	20	82.5±12.5	
Baba eğitimi	Okur-yazar değil	10	86.6±9.9	
	Okur yazar	30	84.6±13.6	$f=5.020$
	İlköğretim mezunu	170	85.8±13.5	$p=0.001$
	Lise mezunu	112	78.6±14.3*	
	Üniversite mezunu	78	83.0±12.8	

*Farklılık yaratan grup

Kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalamaları anne ve baba eğitim düzeyine göre incelendiğinde annesi ve babası lise mezunu olan kamp liderlerinin puanları daha düşük bulunmuştur ve farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$).

5. TARTIŞMA

Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı gençlik kamplarında görev yapan liderlerin ÖEY düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmadan elde edilen bulguların tartışması iki ana başlık altında sunulmuştur:

1. Kamp liderlerinin genel demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulguların tartışması
2. Kamp liderlerinin ÖEY düzeylerine ilişkin bulguların tartışması

5.1. Kamp liderlerinin genel demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulguların tartışması

Literatür incelendiğinde, herkes tarafından kabul edilen bir gençlik tanımı ve yaş aralığının olmadığı aşikardır. Bazı çalışmalar, 12–24, bazı çalışmalar ise 12–26, bazıları ise 15–24 ya da 15–30 yaş grubunu genç olarak kabul etmektedir. Birleşmiş Milletler (BM), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu (UNESCO) ve Dünya Bankası (DB), 15–24 yaş aralığındaki kişileri “genç” olarak tanımlamaktadır. Avrupa Birliği'nin bazı raporlarında da gençler 15-29 yaş aralığındakiler olarak tanımlanmaktadır (65). Araştırmaya katılan kamp liderlerinin %42.2'si 19-23 yaş grubunda, %43.3'ü 24-28 yaş grubunda, %14.5'i ise 29 yaş ve üzeri grupta yer almaktadır (Tablo 1). Coşkuner'in gençlik kamplarında yürüttüğü çalışmada liderin % 36.7 si 18-24 yaş, %34.0'ı 25-29 yaş, %29.3'ü 30 yaş ve üzerindedir (64). Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) 2013 verilerine göre Türkiye genç bir nüfusa sahiptir. Yaş gruplarında nüfus artış hızında önemli değişimler meydana gelmiş genç yaş gruplarındaki nüfus artış hızı son yıllarda azalmıştır. Türkiye de 20-29 yaş arası gençlerin oranı %14.9 olarak belirlenmiştir (67). Araştırmamızda kamp liderlerinin % 64.0'ı erkek, %36.0'ı bayandır. İlgili literatür incelendiğinde Coşkuner'in çalışmasında liderlerin %61.3'ü erkek, %38.7'si bayan olarak belirlenmiştir ve araştırmamızla benzerlik göstermektedir (64). Kartalın çalışmasında, gençlik kampındaki program sorumlularının % 56.3'ü erkek, %43.7'si bayandır (66).

Araştırmamıza katılan kamp liderlerinin %75.3'ü 0-4 yıl %24.8'i 5 yıl ve daha uzun bir süredir gençlik kamplarında görev yaptığını belirtmiştir. Coşkuner'in

çalışmasında, liderlerin %66.7'si 1-3 yıldır, % 33.3'ü 4 yıl ve daha uzun zamandır gençlik kampında görev yapmaktadır (64).

5.2. Kamp liderlerinin ÖEY düzeylerine ilişkin bulguların tartışması

Kamp liderlerinin davranışa başlama boyutu puan ortalaması 31.17 ± 6.9 (min. 8-maks. 40) olarak bulunmuştur. Söz konusu boyut puanı Uz'un çalışmasında 26.32, Yiğitbaş ve Yetgin'in çalışmasında 29.6 ± 4.03 , Akgül'ün çalışmasında 20.35 ± 8.16 'dır. Bu sonuçlar araştırma bulgumuzdan düşüktür. En yakın bulgu olarak Karadağ'ın çalışmasında öğrencilerin puanı 31.65 ± 5.31 çıkmıştır (44, 47, 67, 68).

ÖEY ölçeğinin ikinci boyutu olan davranışı sürdürme boyutunda alınabilecek en yüksek puan 35'dir. Araştırmamızda kamp liderlerinin davranışı sürdürme boyutu puan ortalaması 27.1 ± 5.2 (min. 11-maks.35)'dir. Araştırma bulgumuz Yiğitbaş ve Yetgin'in $21.19 + 3.13$, Akgül'ün 18.27 ± 7.48 , Uz'un 23.67 ± 5.84 çalışma sonuçlarından yüksek, Karadağ'ın 27.47 ± 4.51 çalışma sonucuyla benzerlik göstermektedir (44, 47, 67, 68).

ÖEY ölçeğinin bir diğer boyutu olan davranışı tamamlama boyutundan alınabilecek maksimum puan 20'dir ve araştırmamızda kamp liderlerinin puan ortalaması 15.2 ± 3.8 olarak belirlenmiştir. Karadağ 20.23 ± 3.51 , Akgül 18.94 ± 4.14 ve Yiğitbaş ve Yetgin'in 19.15 ± 3.50 puan ile araştırma sonuçlarımızdan daha yüksek değerler bulmuşlardır (45, 48, 69).

Araştırmamıza katılan kamp liderlerinin engellerle mücadele boyutu puan ortalaması 9.8 ± 2.5 bulunmuştur. Bu boyuttan alınabilecek en yüksek puan 15'dir. Araştırma bulgumuz Uz'un 10.29 ± 2.20 , Terlemez ve arkadaşlarının $10,30 \pm 0,07$ 'lik sonuçlarından düşük, Keskin ve Orgun'un 9.08 ± 2.47 'lik sonucundan yüksek çıkmıştır (68, 70, 71).

Araştırmamızda kamp liderlerinin ÖEY toplam puan ortalaması 83.2 ± 13.8 (min.53-maks.108) olarak belirlenmiştir. Ölçeğin tamamından alınabilecek en yüksek puan 115'tir. Çetinkaya ve arkadaşlarının 17-27 yaş arası gençlerde yürüttüğü çalışmada bu puan $89,03 \pm 1,49$, Gül ve Adıgüzel'in çalışmasında 85.68 ± 11.21 , Gökdoğan ve arkadaşlarının çalışmasında 85.04 ± 1.04 , Zengin'in çalışmasında 89.29 ± 11.20 puan ile araştırma sonucumuzdan yüksek bulunmuştur. Sevindik ve arkadaşlarının üniversite öğrencilerinde yürüttüğü çalışmada ÖEY toplam puanı araştırma bulgumuzdan daha düşük bulunmuştur (46, 59, 72-74).

Kamp liderlerinin ÖEY düzeyleri yaşa, cinsiyete, medeni duruma, anne-babanın eğitim düzeyi ve çalışma durumuna, kamp liderlerinin gençlik kampında görev yapma süresine, gençlerin spor yapma durumuna ve ailenin gelir düzeyine göre incelenmiştir.

Yaş, davranışa başlama, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama boyutlarında ve ÖEY toplam puanı üzerinde etkili bir faktör olarak bulunmuştur. 19-23 yaş grubunda yer alan kamp liderlerinin davranışa başlama, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama ve ÖEY toplam puan ortalaması daha ileri yaş gruplarından yüksek bulunmuştur. Literatür incelendiğinde birbirinden farklı bulguların olduğu görülmektedir. Aksayan ve Gözüm yaşın ilerlemesiyle birlikte kişinin daha çok deneyim kazandığını ve bu durumun ÖEY birikiminin önemli bir kaynağını oluşturduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde Ünal ve Orgun'un, Uz'un çalışmasında, yaş ilerledikçe ÖEY puanlarının olumlu yönde değiştiğini belirtmiştir. Sarı ve arkadaşlarının beden eğitimi öğrencilerinde yürüttüğü çalışmada 18-20 yaş arasındaki gençlerin öz yeterlilik puanı daha büyük yaş gruplarından yüksek bulunmuştur ancak farklılık anlamlı değildir. Yiğitbaş'ın, Uğur'un çalışmasında yaş, ÖEY üzerinde etkili bir faktör olarak bulunmazken, Koçoğlu'nun çalışmasında davranışı tamamlama boyutu puanları yaş ilerledikçe anlamlı düzeyde düşüş göstermiştir (68, 71, 75-77, 83).

Araştırmamızda cinsiyet; davranışa başlama, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama, engellerle mücadele alt boyutları ve ÖEY toplam puanı üzerinde etkili bir değişken olarak bulunmamıştır. Bu durum günümüzde gençlerin her iki cinsiyette eşit sorumluluk inançlarına sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Yiğitbaş ve Yetgin'in, Ünal ve Orgun'un, Karadağ ve arkadaşlarının, Özpulat'ın ve Koçoğlu'nun elde ettiği bulgular araştırma sonucumuzu destekler niteliktedir. Akgül 'ün çalışmasında cinsiyet; engellerle mücadele dışındaki tüm boyutlarda ve toplam ÖEY puanı üzerinde cinsiyet etkili bir faktör olarak bulunmamıştır. Araştırma bulgumuzdan farklı olarak Otacıoğlu'nun, Sarı ve arkadaşlarının yürüttüğü çalışmada kız öğrencilerin ÖEY puanı erkek öğrencilerden yüksek bulunmuştur ve bu farklılık anlamlıdır. Kızılcı ve arkadaşlarının çalışmasında ise davranışa başlama boyutunda kız öğrencilerin puanı erkek öğrencilerden yüksektir, diğer boyutlarda cinsiyete bağlı herhangi bir farklılık bulunmamıştır (45, 48, 69, 71, 76-80).

Demografik değişkenlerden medeni durum; davranışa başlama, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama ve ÖEY toplam puan üzerinde etkili bir faktör olarak belirlenmiş, bekar olan kamp liderlerinin ÖEY düzeyi evli olan kamp liderlerinden

yüksek bulunmuştur. Koçoğlu'nun çalışması, araştırma bulgumuzla benzerlik göstermektedir. Ancak Akgül'ün çalışmasında da bekarların ÖEY puanı evli olanlardan daha yüksek olmasına rağmen farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Farklı bir bulgu olarak Kulakçı ve arkadaşlarının, Çakıl'ın çalışmasında evli olanların ÖEY düzeyi daha yüksek çıkmıştır (69, 77, 81, 82).

Araştırmaya katılan kamp liderlerinin davranışa başlama, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama, engellerle mücadele ve ÖEY toplam puanları sosyal güvence durumuna göre incelenmiş ve dağılımın benzer olduğu bulunmuştur. Çakıl'ın çalışmasında sosyal güvencesi olanların ÖEY düzeyi sosyal güvencesi olmayanlardan yüksek çıkmıştır (82).

Annenin ve babanın çalışma durumu bir başka değişken olarak ele alınmış ve incelenmiş, öz etkililiğin tüm boyutlarında dağılımın benzer olduğu görülmüştür. Sadece ÖEY toplam puanı açısından babanın çalışma durumu anlamlı bir farklılık oluşturmuş, babası çalışmayan kamp liderlerinin puanı daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmamızda annenin ve babanın eğitim düzeyine göre ÖEY düzeyi incelendiğinde, annesi ve babası lise mezunu olan kamp liderlerinin davranışı sürdürme, davranışı tamamlama ve ÖEY toplam puan ortalaması daha düşük, annesi okuryazar olan ve babası okuryazar olmayan kamp liderlerinin engellerle mücadele puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim düzeyinin artması bireyin bilgi düzeyini ve duyarlılığını arttırmakta, birey harekete geçirici uyarınları fark edebilmekte ve ÖEY düzeyi artmaktadır. Ancak araştırma bulgumuzun bu bilgiyi destekler nitelikte olmaması düşündürücüdür. Koçoğlu'nun çalışmasında ise hane reisinin eğitim düzeyine göre ÖEY puanları incelenmiş ve ebeveyni üniversite mezunu olanların en yüksek puanı aldığı belirlenmiştir. Aynı çalışmada annesi üniversite mezunu olanların engellerle mücadele boyutunda puanları en yüksek çıkmıştır ve araştırma bulgumuzla farklılık göstermektedir. Çakıl'ın ve Uğur'un çalışmasında üniversite mezunu olanların ÖEY puanları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Farklı bir bulgu olarak Özkahraman ve Yıldırım'ın çalışmasında anne ve babanın eğitim düzeyine göre ÖEY puanları anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır (77, 82-84).

Kamp liderlerinin ÖEY düzeyi ailenin gelir durumuna göre incelendiğinde davranışa başlama, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama ve ÖEY toplam puanı açısından geliri giderinden az olan grubun anlamlı düzeyde daha düşük puan aldığı belirlenmiştir. Bu bulgulardan hareketle, ÖEY toplam puanının düşük olması geliri

giderinden az olan bireylerin öz güven eksikliği ve çekimser davranış sergilemesinden kaynaklanabilir. Koçoğlu'nun çalışması da araştırma bulgumuzu desteklemektedir. Ancak, Akgül, Büyükyörük ve Özpulat'ın çalışmalarında ailenin gelir düzeyi ÖEY puanları üzerinde etkili bir faktör olarak bulunmamıştır (51, 69, 77, 78).

Gençlik kampı lideri; eğiticilik formasyonuna sahip beden eğitimi öğretmenleri, müzik öğretmenleri, el sanatları alanında öğretmen-eğitmen olanlar, tiyatro, drama, halk oyunları ve sahne sanatları alanında deneyimli kişiler ve gençlik alanında grup çalıştırabilecek yetenek, bilgi ve becerilere sahip, gençlik spor genel müdürlüğünce açılan kurs ve seminere katılarak başarılı olan kişilerdir (7). Araştırmamızda kamp liderlerinin ÖEY düzeyi gençlik kampında görev yapma süresine göre incelendiğinde davranışa başlama, davranışı sürdürme, davranışı tamamlama, engellerle mücadele ve ÖEY toplam puanı üzerinde etkili bir faktör olduğu belirlenmiştir. Buna göre 0-4 yıldır gençlik kampında görev yapan kamp liderlerinin puanı 5 yıl ve daha uzun süredir görev yapan gençlerden daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, yaşlarının daha genç olması, göreve yeni başlamanın heyecanından ve daha idealist olmalarından kaynaklanmış olabilir. Görev süresi uzadıkça ÖEY puanlarının düşmesi; liderlerin kampa gelmeden önce kamptaki beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanan motivasyon düşüklüğüne neden olabilir. Bu durum da liderlerin ÖEY puanları üzerinde olumsuz bir etki yaratmış olabilir.

Literatür incelendiğinde araştırmamızdan farklı olarak görev süresinin artmasıyla birlikte ÖEY puanlarının arttığı yönünde sonuç belirten çalışmalar da bulunmaktadır (68, 69).

Kamp liderlerinin spor yapma durumu davranışı sürdürme, davranışı tamamlama, engellerle mücadele ve ÖEY toplam puanını anlamlı düzeyde etkilemiş ve spor yapan kamp liderlerinin puanı daha yüksek bulunmuştur. Spor birçok işlevi ile sosyal değerlerin oluşumu ve sürekli olmasına yardımcı olmakta, insanın başarılı olma ihtiyacı olan ve psiko-sosyal gelişim içerisinde kendine olan güvenini kazanmasına ve tazelenmesine olanak sağlamaktadır. Literatürde, yapılan sporun katılımcının aktif katılım vasıtası ile hareketlilik, kendini daha iyi hissetme ve fit olma gibi duyguları yaşatırken, zorluklarla mücadele etme azmi gibi gerçek yaşamda kullanabilecekleri yeterlilikleri geliştirmesine yardımcı olacağı belirtilmektedir (84). Ayrıca Ryckman ve ark. yaptıkları bir araştırmada, bireyin fiziksel olarak zinde ve sağlıklı olmasının kendini olumlu algılamasına etki ettiğini ifade etmişlerdir. Bireyin kendini bir alanda yeterli

görmesinin de öz yeterlilik algılarını olumlu yönde etkilediği birçok araştırmada ifade edilmiştir (85). Bu anlamda düşünüldüğünde spor yapan kamp liderlerinin ÖEY puanlarının daha yüksek çıkması beklenen bir bulgudur. Benzer şekilde ÖEY düzeyi de, davranış değişikliğinin başlatılması ve davranışın sürdürülmesinde önemli rol oynamaktadır. ÖEY düzeyi yüksek olan kişilerin davranışlarını belli bir noktaya ulaştırmak için yeterli ve düzenli egzersiz programlarına katıldıkları, egzersiz yapmayan veya egzersiz yapma olanağı bulamayanların ise ÖEY düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur (86).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak kamp liderlerinin ÖEY düzeylerinin ortalamasının üstünde olduğu, yaşın, medeni durumun, anne ve babanın eğitim düzeyinin, ailenin gelir durumunun, gençlik kampında görev yapma süresinin ve spor yapma durumunun etkili faktör olduğu belirlenmiştir.

Bu sonuçlar doğrultusunda;

- Gençlik kampında daha uzun süredir görev alan, 24 yaş üzeri grupta yer alan ve evli olan kamp liderlerinin ÖEY düzeylerini olumsuz yönde etkileyen faktörlerin araştırmasına yönelik daha detaylı çalışmaların yapılması,
- Spor yapmayan gençlerin spora teşvik edilmesi, bireye özgü egzersiz programlarının oluşturulması
- Kamp liderlerinin ÖEY düzeylerini geliştirmeye yönelik etkinliklerin yapılması ve eğitim programlarının oluşturulması önerilebilir.
- Bu araştırma gibi benzer araştırmalar, gençlik kamplarına katılım sağlayan gençler için de uygulanabilir.
- Hizmet içi ve oryantasyon eğitimlerinde, liderlerin ÖEY düzeylerini artırmaya yönelik uygulamalı eğitim faaliyetleri gerçekleştirilebilir.
- Kamp liderlerinin daha fazla sorumluluk alabileceği ve liderlik özelliklerini gösterebileceği faaliyetler gerçekleştirilebilir.
- Kamp liderlerinin daha donanımlı bir niteliğe sahip, seçilme kriterleri belirlenebilir.
- Kamp liderlerine, katılımcı gençler ile sağlıklı iletişim sağlayabilmeleri için, alanında uzman kişiler tarafından; genç psikolojisi, davranış bilimleri vs. konularında eğitim verilebilir.
- Kamp liderlerinin öncelikli olarak görev tanımlarının yapılması, Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki gençlik kampları ile ilgili mevcut problemlerin ortaya konularak, orta ve uzun vadede kalıcı gençlik ve spor politikalarının oluşturulması,
- Program Sorumlusu, Grup lideri ve aktivite liderlerine yönelik, nitel türde çalışmalar yapılarak, açık uçlu sorular ile görev yapan personelin yaşadığı sıkıntılar ve çözüm önerileri noktasında daha ayrıntılı çalışmaların yapılması,

- Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Üniversiteler arasında yapılacak bir protokol ile, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Kamp liderliği dersinin teorik ve uygulamalı olarak eğitim-öğretim programına eklenmesi,
- Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında eğitim-öğretim gören son sınıf öğrencilerine, Gençlik Kamplarında staj olanakları sunulması önerilebilir.

KAYNAKLAR

1. Fişek K. *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından spor Yönetimi*, 2. Basım. Ankara; Bağırhan Yayinevi 1998: 144.
2. Mevzuat Bilgi Sistemi. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.638.pdf> 4 Ekim 2016.
3. Mevzuat Bilgi Sistemi. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3289-20140220.pdf> 4 Ekim 2016.
4. Gençlik ve Spor Bakanlığı Mevzuatı. <http://www.gsb.gov.tr/Sayfalar/36/10/Mevzuat> 4 Ekim 2016.
5. Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Kampları Birimi. <http://genclikkamplari.gsb.gov.tr/Modul/GenclikKamplari.aspx> 4 Ekim 2016.
6. Gençlik ve Spor Bakanlığı. <http://genclikkamplari.gsb.gov.tr/> 4 Ekim 2016.
7. GSGM *Gençlik Kampları Lider El Kitabı* Ankara: Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığı 2005.
8. *2016 Gençlik Kampları Program Sorumluları Oryantasyon Toplantısı Çalışma Notu* 2016: 3-4.
9. Çoban B. Coşkun Z. *Sporda Grup Dinamiği ve Liderlik*, 1. Basım. Ankara, Nobel Yayınları 2006: 10.
10. Humphreys JH. Transformational and Transactional Leader Behavior. *JMR* 2001, 1(3): 149.
11. Avery A. *Redhouse Sözlüğü*, İstanbul, Sev Matbaacılık ve Yayıncılık 1997.
12. Boyacı A. *Eğitim Yönetimi*. docplayer.biz.tr/5064-Egitim-yonetimi-hazirlayan-doc-dr-adnan-boyaci.html 7 Ekim 2016.
13. Kınır S, Şahin M. *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler İçinde: Yönetici ve Liderlik*, Ankara; Nobel Yayıncılık, 2005: 409.
14. Akyay U, Göral R. *Yönetim ve Organizasyon*, Ankara; Nobel Yayıncılık 2005: 126.
15. Koçel T. *İşletme Yöneticiliği*, 13. Baskı. İstanbul; Beta Basım Yayım Dağıtım 2011: 584.
16. Eren E. *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*, 11. Baskı. İstanbul; Beta Yayınları 2016.

17. Erkan E, Aban S. Devlete ve Özel Sektöre Bağlı Hastanelerde Çalışan Servis Sorumlu Hemşirelerinin İşe ve İnsana Yönelik Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2006, 13(1): 1-13.
18. Bolat T, Seymen OA, Bolat Oİ, Erdem B. *Yönetim ve Organizasyon*, 2. Baskı. Ankara; Detay Yayıncılık 2009.
19. Robbins SP, Decenzo DA, Coulter M. *Yönetimin Esasları Temel Kavramlar ve Uygulamalar*. 8. Baskı. Ankara; Nobel Yayıncılık 2013.
20. Bakan İ. “Örgüt Kültürü” ve “Liderlik” Türlerine İlişkin Algılamalar İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması. *KMU İİBF Dergisi* 2008, 10(14): 1-27.
21. Koçel T. *İşletme yöneticiliği*, 7. Baskı. İstanbul; Beta Basım Yayım Dağıtım 1999.
22. Şimşek Ş, Çelik A. *Yönetim ve Organizasyon*, Konya; Eğitim Akademi Yayınları 2009.
23. Bakan İ, Büyükbeşe T. Liderlik “Türleri” ve “Güç Kaynaklarına İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2010, 12 (19): 73-84.
24. Paşaoğlu D, Tokgöz N, Şakar N, Özler ND, Özalp İ. *Yönetim ve Organizasyon*, 1. Baskı. Eskişehir; AÖF Yayın 2013.
25. Saruhan SC, Yıldız ML. *Çağdaş Yönetim Bilimi*, 1. Baskı. İstanbul; Beta Basım Yayım Dağıtım 2009.
26. Çetin NG, Beceren E. Lider Kişilik: Gandhi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2007, 3(5): 111-32.
27. Tekarslan E, Kılınç T, Şencan H, ve Baysal AC. *Davranışın Sosyal Psikolojisi*, 3. Baskı. İstanbul; İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları 2000.
28. Demir C, Yılmaz K, Çevirgen A. Liderlik Yaklaşımları ve Liderlik Tarzlarına İlişkin Bir Araştırma. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 2010, 2(1): 129-52.
29. Bolat T, Seymen A. Örgütlerde İş Etiğinin Yerleştirilmesinde Dönüşümcü Liderlik Tarzının Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2003, 6 (9): 59-85.

30. Çelik C, Sünbül Ö. Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü: Mersin İlinde Bir Alan Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2008, 13 (3): 49-66.
31. Şimşek A. Duygusal Zekânın, Ana-Baba Tutumunun ve Doğum Sırasının Tercih Edilen Liderlik Tarzına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2006.
32. Kaplan M. Transaksiyonel ve transformasyonel liderlik yaklaşımlarının iş tatminine ve yenilikçiliğe etkisi: Kütahya bankacılık sektöründe bir uygulama. Yüksek lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya 2005.
33. İşcan ÖF. Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü. *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi* 2006, 6 (11): 160-77.
34. Gökçe B. *Toplumsal Bilimlerde Araştırma*, 6. Baskı. Ankara; Savaş Yayınevi 2004.
35. Demir H, Okan T. Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi. *İstanbul İktisadi Enstitüsü Dergisi* 2008, 19(61): 72-90.
36. Avcı A. Dönüşümcü ve İşlemci Liderlik Stilleri: Kavramsal Çerçevesi ve Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Dergisi* 2015, 5: 92.
37. Avcı A. Okul Müdürlerinin Liderlik Biçimlerinin Eğitim Örgütleri Açısından Etkileri. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi* 2016, 7: 85-108.
38. Tengilimoğlu D. Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2005, 4(14): 1-16.
39. Şafaklı OV. KKTC'deki Kamu Bankalarında Liderlik Stilleri Üzerine Bir Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2005, 6 (1): 132-43.
40. Arun K. Liderlik Tarzları ile Paylaşımçı Bilgi Kültürü İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, SBE, Erzurum 2008.
41. Mevzuat Bilgi Sistemi http://www.gsb.gov.tr/Public/Edit/files/Mevzuat/201311_genclik_lideri_yonerge.pdf 23 Ocak 2016.
42. Kamp Liderliği Eğitim <http://www.eyo.org.tr/kamp-liderligi-egitim-duyurusu/> 23 Ocak 2016.
43. Kamp Liderliği Eğitim <http://www.projepanosu.com/haber/egitimler/genclik-ve-spor-bakanligi'ndan-kamp-liderligi-egitimi/552.html> 23 Ocak 2016.

44. Akın S. Meme Kanseri Hastalarının Yaşam Kaliteleri ve Öz-Etkililiklerinin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2007.
45. Karadağ E, Aksoy DY, Ucuzal M. Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz Etkililik-Yeterlilik Düzeyleri. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 2011, 4 (1): 13-20.
46. Çetinkaya A, Özmen D, Fadıloğlu Ç. Geleceğin Sağlık Profesyonellerinin Öz-Etkililik- Yeterlilik Düzeyleri ile Sosyal Destek Algıları Arasındaki İlişki. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi* 2014, 3(4): 1044-55.
47. Sığırı Ü, Tabak A, Güngör H. Öz Yeterliliğin Dönüştürücü Liderlik Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2010, 9(17): 51-66.
48. Yiğitbaş Ç, Yetkin A. Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeyinin Değerlendirilmesi. *C.Ü. Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 2003, 7 (1): 6-13.
49. Bayrakçı M. Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* 2007, 14: 198-210.
50. Stone D. Social Cognitive Theory. http://hsc.usf.edu/~kmbrown/social_cognitive_theory_overview.html 2007 06 Ekim 2016.
51. Büyükyörük N. İlk Doğumunu Yapan Kadınlarda Öz-Etkililik Yeterlilik Düzeyi ve Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir 2003.
52. <http://cepkpss.blogcu.com/sosyal-bilissel-kuramin-dayandigi-ilkeler/6643513> 06 Ekim 2016.
53. Bandura A. Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *JASP* 1990, 2: 128-63.
54. Senemoğlu N. *Gelişim Öğrenme ve Öğretim: Kuramdan Uygulamaya*, 8. Baskı. Ankara; Gazi Kitabevi 2003.
55. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological* 1977, 84: 191-215.
56. Schunk DH. Self-efficacy for Learning and Performance. Erisim: http://eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/26/35/0b.pdf 2007 08 Ekim 2016.

57. Bandura A. Self Efficacy: The exercise of Control. New York: Freeman 1997, 45-8.
58. Duman BA. Lise öğrencilerinin İngilizceye yönelik öz yeterlilik algı puanlarının cinsiyete, alanlara ve farklı düzeylere göre İngilizce başarısını yordama gücü, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2007.
59. Gül İ, Adıgüzel O. Sağlık Kurumları Yöneticiliği Lisans Bölümü Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2015, 8(36): 864-75.
60. Feltz DL. Understanding Motivation in Sport: A Self-efficacy Perspective. In: Roberts GC. Ed. *Motivation in Sport and Exercise*, Champaign, IL: Human Kinetics 1992, 107-28.
61. Pajares F. Schunk DH. Self-beliefs and School Success: Self-efficacy, Self-concept and School Achievement. In: Riding R, Rayner S Eds. *Perception*, London: Ablex Publishing 2001, 239-66.
62. Sömbüloğlu K, Sömbüloğlu V. İstatistik Kitabı, 16. Baskı. Ankara; Hatiboğlu Yayınevi 2012.
63. Gözüm S, Aksayan S. Öz-Etkililik-Yeterlilik Ölçeği'nin Türkçe Formunun Güvenilirlik ve Geçerliliği. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 1999, 2(1): 21-34.
64. Coşkun Z. Türkiyede Bulunan Gençlik Kamplarının Analizi, Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ 2009.
65. Gür B, Dalmış İ, Kırmızıdağ N, Boz ZÇ. *Türkiye'nin Gençlik Profili*, 1. Baskı. Ankara; Pelin Ofset 2012.
66. Kartal M. Gençlik Kampı Program Sorumlularının İletişim ve Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya 2016.
67. Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması TNSA <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2013/> 08 Ekim 2016.
68. Uz D. Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2011.

69. Akgül N. Sivas İl Merkezi Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Sağlık Personelinin Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışları ve Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas 2008.
70. Terlemez B, Dilek F, Demir N. Namık Kemal Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Öz-Etkililik-Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi. *EJOVOC, Bürokon Özel Sayısı 2015*, 133-46.
71. Keskin GÜ, Orgun F. Öğrencilerin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi 2006*, 7: 92.
72. Gökdoğan F, Yönder M, Demir Y. Hemşirelik Öğrencilerinin Öz Etkililik-Yeterlilik Düzeyleri ile Aile Ortamını Algılama Durumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. III. Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi (Uluslararası Katılımlı). Bildiri Özet Kitabı, Düzce 2014.
73. Zengin N. Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Öz-Etkililik-Yeterlilik Algısı Ve Klinik Uygulamada Yaşanılan Stresle İlişkinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2007*, 10(1): 49-57.
74. Sevindik T, Yeşil G, Sevindik F, Açık Y. Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısı İle Öz-Etkililik Yeterlilik Arasındaki İlişki. *NWSA 2007*, 2(2): 13-21.
75. Aksayan S, Gözüm S. Olumlu sağlık davranışlarının başlatılması ve sürdürülmesinde öz-etkililik algısının önemi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 1998*, 2(1): 35-42.
76. Sarı İ, Yenigün Ö, Altıncı EE, Öztürk A. Temel Psikolojik İhtiyaçların Tatmininin Genel Öz Yeterlilik ve Sürekli Kaygı Üzerine Etkisi (Sakarya Üniversitesi Spor Yöneticiliği Bölümü Örneği). *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 2011*, 9(4): 149-56
77. Koçoğlu F. Sağlığı Geliştirici Yaşam Tarzı ve Öz Etkililik-Yeterlilik Durumunun Sosyo-Ekonomik Durum İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya 2009.
78. Özpulat F. Üniversite öğrencilerinin özyeterlilik düzeyi ile toplumsal Cinsiyet algısı ilişkisi: Beyşehir örneği. *JHS 2016*, 13(1): 1222-32.
79. Otacıoğlu SG. Müzik Öğretmenliği Okul Deneyimi Uygulamalarına Katılan Öğretmen Adaylarının Öz Etkililik Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi 2008*, 32 (1): 163- 70.

80. Kızılcı S, Mert H, Küçükgüçlü Ö, Yardımcı T. Hemşirelik Fakültesi Öğrencilerinin Öz Etkililik Düzeyinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi. *DEUHFD* 2015, 8 (2): 95-100.
81. Kulakçı H, Ayyıldız TK, Emiroğlu ON, Köroğlu E. Huzurevinde Yaşayan Yaşlıların Öz Yeterlilik Algılarının ve Sağlıklı Yaşam Biçimi Davranışlarının Değerlendirilmesi. *DEUHYOED* 2012, 5(2): 53-64.
82. Çakıl NA. Orta Yaş Dönemi Kadınların Menopozal Yakınma ve Öz-Etkililik Algılarının Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri 2012.
83. Uğur E. Yönetici Hemşirelerin Koçluk Becerileri ve Öz-Etkililik Yeterlilik Algılamaları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2010.
84. Özkahraman Ş, Yıldırım B. Hemşirelik ve Ebelik Öğrencilerinin Öz Yeterlilik Durumlarının Belirlenmesi, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi* 2012, 3: 53-65.
85. Özen G, Ölçücü B, Özen Ş, Demirel N. Spor Eğitiminde Dağ Tırmanışı Antrenmanı ve Zirve Tırmanışının Öz-Etkililik Düzeyine Etkisi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 2014, 10: 131.
86. Sezer F, İşgör İY, Özpolat AR, Sezer M. Lise Öğrencilerinin Öz-Yeterlilik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi* 2006, 13: 129-37.

EKLER

EK 1. Özgeçmiş

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Şakir TÜFEKÇİ

Uyruğu: T.C

Doğum Yeri ve Tarihi: Malatya 1990

Telefon: 05058608803

E-Posta: sakir.tufekci@gsb.gov.tr

EĞİTİM

Lise: Malatya Kubilay Lisesi 2007

Lisans: Fırat Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Y. O. Spor Yöneticiliği Bölümü

Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği (Çift Anadal)

2013

Uzmanlık Alanı: Futbol

Yabancı Diller: İngilizce

İŞ DENEYİMLERİ

- 2013 Malatya Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü- Gençlik Liderliği (Devam Ediyor)

YAYINLAR

- GÜNDOĞDU C, TÜFEKÇİ Ş, ÇELEBİ E. Gençlik Merkezlerine Üye Olan Gençlerin Atılganlık Düzeylerinin Belirlenmesi. İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi 2016, 3(1), 01-09

EK 2. Kişisel Bilgiler Formu

Bu araştırma siz Kamp liderlerinin öz etkililik-yeterlik algısını değerlendirmek amacıyla planlanmıştır. Sonuçların güvenilirliği açısından lütfen size en uygun seçeneği işaretleyiniz ve tüm soruları cevaplayınız. Ankete isim yazmayınız. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Şakir TÜFEKÇİ

İnönü Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM-I

1. Doğum yılınız:
2. Cinsiyetiniz: 1) Kız 2) Erkek
3. Kaç yıldır gençlik kamplarında görev yapıyorsunuz? : (.....)
4. Gençlik kamplarındaki göreviniz:
 1. Program Sorumlusu 2. Grup Lideri 3. Halk oyunları lideri
 4. El sanatları lideri 5. Müzik lideri 6. Paintball lideri
 7. Tiyatro lideri 8. Diğer.....
5. Herhangi bir spor branşıyla düzenli olarak ilgileniyor musunuz?
 1. Hayır, spor yapmıyorum.
 2. Evet, okul takımındayım.
 3. Evet, bir klüpte lisanslı sporcuym.
 4. Evet, lisanslı değilim ama belirli günlerde spor yapıyorum. (Haftada kaç gün kaç saat olduğunu lütfen belirtiniz.).....
 5. Diğer, (lütfen belirtiniz.).....
6. Yaşamınızın çoğunu aşağıdaki yerleşim birimlerinden hangisinde geçirdiniz?
 1. Köyde 2. Kasabada 3. İlçede 4. Şehirde
7. Anneniz ve babanız:
 1. İkisi de sağ 2. Anne sağ, baba yaşamıyor 3. Baba sağ anne yaşamıyor
 4. Anne baba ayrı
8. Annenizin eğitim düzeyi:
 1. Okuma yazma bilmiyor 2. Sadece okur-yazar 3. İlkokul mezunu
 4. Ortaokul mezunu 5. Lise mezunu 6. Üniversite mezunu
9. Babanızın eğitim düzeyi:
 1. Okuma yazma bilmiyor 2. Sadece okur-yazar 3. İlkokul mezunu
 4. Ortaokul mezunu 5. Lise mezunu 6. Üniversite mezunu
10. Annenizin mesleği:
 1. Ev hanımı/çalışmıyor 2. Memur 3) İşçi 4. Serbest meslek 5. Emekli
11. Babanızın mesleği:
 1. Çalışmıyor 2. Memur 3) İşçi 4. Serbest meslek 5. Emekli
12. Siz dahil kaç kardeşsiniz:
 1. Kardeşim yok 2. İki kardeşiz 3. Üç kardeşiz
 4. Dört kardeşiz 5. Beş kardeş ve üstü
13. Ailenizin gelir durumu:
 1. Gelirimiz giderimizden fazla 2. Gelirimiz giderimize denk
 3. Gelirimiz giderimizden az

EK 3. Öz-Etkililik - Yeterlilik Ölçeği

BÖLÜM-II

ÖZ-ETKİLİLİK - YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

YÖNERGE

Aşağıda herhangi bir durumda insanların nasıl davranacaklarını ve düşüneceklerini anlatan 23 ifade vardır. Lütfen her bir maddeyi dikkatle okuyarak o maddede yer Alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. Verdiğiniz karar göre aşağıdaki ölçeği dikkate alarak yandaki rakamlardan uygun olanı yuvarlak içine alınız

İFADELER	Beni hiç tanımlamıyor	Beni kısmen tanımlıyor	Kararsızım	Beni tanımlıyor	Ben iyi tanımlıyor
1.Yaptığım planları gerçekleştireceğimden eminim.	1	2	3	4	5
2.yapmam gereken bir işe girişememe gibi bir problemim vardır	1	2	3	4	5
3.Bir işi bir seferde yapamıyorsa, yapıncaya kadar devam ederim	1	2	3	4	5
4.Kendim için önemli hedefler koyduğumda, nadiren başarırım	1	2	3	4	5
5.İşleri yapıp sonuçlandırmadan yapmaktan vazgeçerim	1	2	3	4	5
6.Zorluklarla karşılaşmaktan kaçınırım	1	2	3	4	5
7.Bazı işler çok karışık görünüyorsa yapmak için sıkıntıya girmem	1	2	3	4	5
8.Hoşlanmadığım ancak yapmam gereken işler varsa bitirinceye kadar devam ederim	1	2	3	4	5
9.Bir şeyi yapmaya karar verdiğimde onun üzerinde çalışmaya devam ederim.	1	2	3	4	5
10.Yeni şeyler öğrenmeye çalıştığımda, başlangıçta başarılı olamazsam hemen Vazgeçerim.	1	2	3	4	5
11.Beklenmedik problemler çıktığında üzerinde fazla durmam	1	2	3	4	5
12.Benim için çok zor göründüklerinde, yeni şeyler öğrenmek için çaba göstermekten kaçınırım	1	2	3	4	5
13.Başarısızlık beni daha çok teşvik eder	1	2	3	4	5
14.Bir şeyleri yapabilme konusunda kendime fazla güvenmem	1	2	3	4	5
15.Ben kendime güvenen bir insanım.	1	2	3	4	5
16.Kolaylıkla vazgeçerim	1	2	3	4	5
17.Hayatta ortaya çıkan problemlerin üstesinden gelme yeteneğini kendimde bulamam.	1	2	3	4	5
18.Yeni arkadaş edinmek benim için zordur	1	2	3	4	5
19.Tanışmak istediğim birisini görürsem, onun bana gelmesini beklemek yerine ben giderim	1	2	3	4	5
20.Arkadaşlık kurulması güç, ilginç biriyle tanışırsam, o kişiyle arkadaş olmaktan hemen vazgeçerim	1	2	3	4	5
21.Bana ilgi göstermeyen birisiyle arkadaş olmaya çalıştığımda kolaylıkla vazgeçmem.	1	2	3	4	5
22.Sosyal toplantılarda kendimi rahat hissetmem	1	2	3	4	5
23.Arkadaşlarımı, arkadaş edinmede kişisel yeteneklerimle kazanırım.	1	2	3	4	5

EK 4. Anket İzin Yazısı



T.C.
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI
Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü



Sayı : 14602904-806.01.03/E.14147
Konu : Akademik Araştırma

03.03.2016

Sayın Şakir TÜFEKÇİ
Malatya Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü

İlgi : 16.02.2016 tarihli yazınız.

Gençlik Kamplarında görev yapan liderlerin Öz-etkililik-yeterlilik düzeylerinin incelenmesiyle ilgili yüksek lisans tezi araştırma kapsamında ilgi dilekçeniz ekinde yer alan anket sorularını uygulayabilme talebiniz Genel Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

 e-İmzalıdır
Emre KAÇAR
Bakan a.
Genel Müdür V.


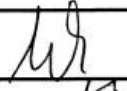
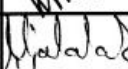
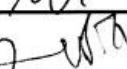
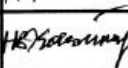
Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı İle Aynıdır.

Not: Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Doğrulama Kodu : FFJGPBPIVHVEOIBKLQSL Evrak Takip Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/gsb-eimzali-belge-dogrulama>
Örnek Mah. Oruç Reis Cad. No:13 Kat:1 Altındağ/ANKARA
Telefon:0 (312) 596 61 00 Faks: 0 (312) 5961 61 98
İnternet Adresi: www.gsb.gov.tr

Bilgi için:Duygu BELVEREN
Memur

EK 5. Etik Kurul Raporu

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU (Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu)			
Oturum Tarihi	Oturum Sayısı	Karar Sayısı	
12.04.2016	3	2016/3-2	
<p>Karar No: 2016/3-2: Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 12.04.2016 tarihinde Rektör Yardımcıları Toplantı odasında toplandı. İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda Yrd. Doç. Dr. Serkan DÜZ'ÜN sorumlu araştırmacı olduğu, Malatya Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde Gençlik Lideri Şakir TÜFEKÇİ'NİN "Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Gençlik Kamplarında Görev Yapan Liderlerin Özetkililik-Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi" başlıklı çalışması Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığının onayı ile ilgili raportör raporu görüşüldü. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde çalışmada <u>herhangi bir etik kusur olmadığına</u>; oy birliği ile karar verildi.</p>			
Prof. Dr. Cemal YURGA Etik Kurul Başkanı			
Prof. Dr. Ahmet F. SİNANOĞLU Etik Kurul Başkan Yardımcısı		Prof. Dr. Mehmet GÜNGÖR Etik Kurul Üyesi	
Prof. Dr. Süleyman ÇALDAK Etik Kurul Üyesi		Prof. Dr. Ahmet KARADAĞ Etik Kurul Üyesi	
Prof. Dr. H. Bayram KAÇMAZOĞLU Etik Kurul Üyesi		Prof. Dr. H. Suphi ERDEM Etik Kurul Üyesi	