

T.C.  
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI, GENÇLİK LİDERLERİNİN "ÖĞRENİLMİŞ  
GÜÇLÜLÜK, LİDERLİK VE KARAR VERME" ÖZELLİKLERİNİN  
İNCELENMESİ**

Cansu YILDIRIM

Kocaeli Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin  
Beden Eğitimi Ve Spor Programı İçin Öngördüğü  
BİLİM UZMANLIĞI TEZİ  
Olarak Hazırlanmıştır

KOCAELİ

2020



T.C.

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI, GENÇLİK LİDERLERİNİN " ÖĞRENİLMİŞ  
GÜÇLÜLÜK, LİDERLİK VE KARAR VERME" ÖZELLİKLERİNİN  
İNCELENMESİ**

Cansu YILDIRIM

Kocaeli Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin

Beden Eğitimi Ve Spor Programı İçin Öngördüğü

BİLİM UZMANLIĞI TEZİ

Olarak Hazırlanmıştır

Danışman: Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

ETİK KURUL ONAY NO : 1001 7888-050.06/2018/08-01

KOCAELİ

2020



## KABUL VE ONAY

### SAĞLIK İLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

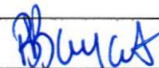
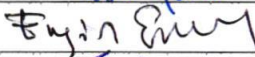

Tez adı: Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Liderlerinin " Öğrenilmiş Güçlülük, Liderlik ve Karar Verme" Özelliklerinin İncelenmesi

Tez Yazarı: Cansu YILDIRIM

Tez Savunma Tarihi:29.01.2020

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

Bu çalışma, sınav kurulumuz tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında BİLİM UZMANLIĞI tezi olarak kabul edilmiştir.

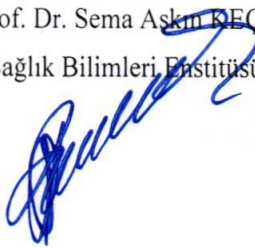
SINAV KURULU ÜYELERİ		
ÜNVANI	ADI SOYADI	İMZA
BAŞKAN(ÜYE)	Doç. Dr. Betül BAYAZIT	
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Engin ERŞEN	
DANIŞMAN(ÜYE)	Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ	

## Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

29.1.2020

Prof. Dr. Sema Asım KECELİ  
KOÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü



## ÖZET

### **Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Gençlik Liderlerinin "Öğrenilmiş Güçlülük, Liderlik Ve Karar Verme" Özelliklerinin İncelenmesi**

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, n=35 (otuz beş) il ve ilçedeki, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü koordinesinden Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerine bağlı Gençlik Liderlerinin, öğrenilmiş güçlülük, liderlik ve karar verme özelliklerini incelemektir.

**Yöntem:** Araştırma grubunu, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlüklerinde çalışan n=102 Ücretli Gençlik Lideri ve Gönüllü Gençlik Lideri oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak liderlerin, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri, gelir düzeyleri, çalıştıkları gençlik spor il veya ilçe kurumları, kurumdaki geçirdikleri süreler, görev türleri(ücretli lider veya gönüllü lider), meslekteki kıdemlerini gibi özelliklerinin belirlenmesi için "demografik sorulara" yer verilmiştir. Liderlerin Öğrenilmiş Güçlülük düzeylerini belirlemek için Rosenbom (1980) tarafından geliştirilen, Siva ve Dağ (1991) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan "Rosenbom'un Öğrenilmiş Güçlülük" (RÖGÖ) kullanılmıştır. Liderlerin Karar Verme düzeylerini belirlemek için Melbourne tarafından geliştirilen Deniz (2004) tarafından Türkçe uyarlanarak geliştirilen "Melbourne Karar Vermede Öz Saygı (MKVÖ I) ve Karar Verme Stilleri ölçeği (MKVÖ II)" kullanılmıştır. Liderlerin Liderlik özelliklerinin ölçülmesi için geçerlik ve güvenilirlik çalışması Cansoy ve Turan (2016) tarafından yapılan "Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği" kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeğinde anlamlı farklılık bulunmuştur.

**Sonuç:** Gençlik Spor Bakanlığı Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği eğitim düzeyine göre incelendiğinde kaçınan karar verme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışmada yer alan katılımcıların bağlı oldukları il ve ilçelere göre karar verme düzeyleri incelendiğinde dikkatli karar verme ve kaçınan karar verme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Gençlik Liderliği, Liderlik, Öğrenilmiş Güçlülük, Karar Verme

## İNGİLİZCE ÖZET

### **Examination Of Youth Leaderships's "Learned Resourcefulness, Leadership And Deciding" Properties By Ministry Of Youth And Sports**

**Objective:** The aim of this study is to investigate the learned strength, leadership and decision making characteristics of Youth Leadership affiliated to Youth and Sports Provincial and District Directorates in n = 35 (thirty-five) provinces and districts, coordinated by General Directorate of Youth Services of Ministry of Youth and Sports.

**Method:** The research group consisted of n = 102 Paid Youth Leader and Volunteer Youth Leader working in the Ministry of Youth and Sports, Youth and Sports Provincial and District Directorates. Demographic questions are used to determine the characteristics of the leaders such as age, gender, education levels, income levels, youth sports provincial or district institutions, periods spent in the institution, duty types (paid leader or volunteer leader) and seniority in the profession. are included. Rosenbom's Learned Strength (RLS), which was developed by Rosenbom (1980) and adapted into Turkish by Siva and Dağ (1991), was used to determine the Learned Strength levels of the leaders. In order to determine the decision-making levels of the leaders, (Melbourne Self-Esteem in Decision Making (I) and Decision Making Styles Scale (II) Deniz was developed by Deniz (2004) and developed by Melbourne. The geçer Youth Leadership Characteristics Scale yapılan, which was conducted by Cansoy and Turan (2016), was used to measure the leadership characteristics of the leaders.

**Results:** A significant difference was found in the decision-making scale of the youth leaders participating in the study.

**Conclusion:** When the decision making scale of youth leaders of youth sports ministry was examined according to education level, statistically significant difference was found in avoidant decision making sub-dimension. When the levels of decision-making of the participants in the study were examined according to the provinces and districts, it was concluded that there was a statistically significant difference in careful decision making and avoidant decision making sub-dimensions.

**Keywords:** Youth Leadership, Leadership, Learned Resourcefulness, Decision Making.

## TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim süresince, tecrübeleri ve bilgi birikimleriyle bana yol gösteren, fikirleri ile tez başından sonuna kadar çalışmamın şekillenmesinde her türlü desteği sağlayan danışman hocam Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ'a teşekkür ediyorum.

Çalışmamın tamamı boyunca yardım ve emekleri için Araştırma Görevlisi Utku GÖNENER'e, Müge SARPER KAHVECİ'ye ve Eyüp Muhammed UZUNER'e teşekkür ediyorum. Yüksek Lisans eğitimim de akademik çalışmalarda bana yol gösteren Araştırma Görevlisi Dr. Hakan Akdeniz'e ve emeği olan tüm hocalarıma teşekkür ediyorum.

Çalışmamda İngilizce verilerimde bana yardımcı olan Pınar GÜNEŞ'e ve tüm öğrenim hayatım boyunca her türlü destek ve yardımları için aile üyelerim Sümer YILDIRIM, Ahmet YILDIRIM ve Doruk YILDIRIM'a teşekkür ediyorum. Yüksek Lisans öğrenimim boyunca bana katkıları için sevgili sınıf arkadaşlarım Öyküm ÖZALP, Behçet KOÇOĞLU, Talha ALTUNBAŞ, Onur KAVİ, Gülşah ÇELİKAĞ, Ahmet ZENGİN, Ezgi KOCABAL ve Ahmet Toygun AKYILDIZ'a teşekkür ediyorum.



## TEZİN AŞIRMA OLMADIĞI BİLDİRİSİ

Tezimde başka kaynaklardan yararlanılarak kullanılan yazı, bilgi, çizim, çizelge ve diğer malzemeler kaynakları gösterilerek verilmiştir. Tezimin herhangi bir yayından kısmen ya da tamamen aşırma olmadığını ve bir İntihal Programı kullanılarak test edildiğini beyan ederim.

01/01/2020

Cansu YILDIRIM



## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	iii
ÖZET .....	iv
İNGİLİZCE ÖZET .....	v
TEŞEKKÜR .....	vi
TEZİN AŞIRMA OLMADIĞI BİLDİRİSİ .....	vii
İÇİNDEKİLER .....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	x
ÇİZİMLER DİZİNİ .....	xi
ÇİZELGELER DİZİNİ .....	xii
1. GİRİŞ .....	1
1.1. Gençlik Ve Spor Bakanlığı Teşkilat Yapısı .....	3
1.1.1. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü .....	7
1.1.2. Gençlik Merkezleri .....	8
1.2. Liderlik .....	10
1.2.1. Liderlik Türleri .....	11
1.3. Gençlik Liderliği .....	12
1.3.1 Gönüllü Gençlik Lideri .....	12
1.3.1. Kamp Lideri .....	13
1.4. Öğrenilmiş Güçlülük .....	13
1.5. Karar Verme .....	14
2. AMAÇ .....	16
3.YÖNTEM .....	17
3.1. Araştırmanın Tipi .....	17
3.2. Araştırmanın Grubu .....	17
3.3. Etik Kurul Onayı .....	17
3.4 . Veri Toplama Araçları .....	18
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu .....	18

3.4.2. Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği.....	18
3.4.3. Melbourne Karar Verme Ölçeği.....	19
3.4.4. Gençlik Liderlik Özelliği Ölçeği.....	19
3.5. Verilerin Toplanması.....	19
3.6. Verilerin Analizi.....	21
4. BULGULAR.....	22
5. TARTIŞMA.....	30
5.1. Sınırlılıklar.....	34
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	35
6.1. SONUÇLAR.....	35
6.2. ÖNERİLER.....	35
KAYNAKLAR DİZİNİ.....	36
ÖZGEÇMİŞ.....	41
EKLER.....	42

## **SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ**

GSB : Gençlik Ve Spor Bakanlığı

GM : Gençlik Merkezi

TDK : Türk Dil Kurumu

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

TİCİ : Türkiye İdman Cemiyeti İttifakı



## ÇİZİMLER DİZİNİ

<b>Çizim 1.1.</b>	Gençlik Ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması.....	6
<b>Çizim 1.1.1.</b>	Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Teşkilat Yapısı.....	8
<b>Çizim 3.2.</b>	Ankete Katılan Liderlerin Buldukları İl Ve İlçeler.....	17



## ÇİZELGELER DİZİNİ

<b>Çizelge 4.1</b> Gençlik Liderlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Değerleri.....	22
<b>Çizelge 4.2</b> Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Özsaygı(kendine güven) Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları.....	22
<b>Çizelge 4.3</b> Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Dikkatli Karar Verme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları.....	22
<b>Çizelge 4.4</b> Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Kaçınan Karar Verme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları.....	22
<b>Çizelge 4.5</b> Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Erteleyici Karar Verme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları.....	22
<b>Çizelge 4.6</b> Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Panik Karar Verme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları.....	23
<b>Çizelge 4.7</b> Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Sonuçları.....	23
<b>Çizelge 4.8</b> Gençlik Liderlerinin Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre bilgileri.....	23
<b>Çizelge 4.9</b> Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre sonuçları.....	24
<b>Çizelge 4.10</b> Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre sonuçları.....	24
<b>Çizelge 4.11</b> Gençlik Liderlerinin Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Sonuçları.....	25
<b>Çizelge 4.12</b> Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyine Göre Sonuçları.....	25
<b>Çizelge 4.13</b> Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Sonuçları.....	26
<b>Çizelge 4.14</b> Gençlik Liderlerinin Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Sonuçları.....	26

<b>Çizelge 4.15</b> Gençlik Liderinin Karar Verme Ölçeği Alt Boyutlarının Bağlı Oldukları İl Ve İlçelere Göre Sonuçları.....	27
<b>Çizelge 4.16</b> Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinin Bağlı Oldukları İl Ve İlçelere Göre Sonuçları.....	27
<b>Çizelge 4.17</b> Gençlik Liderlerinin Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutlarının Bağlı Oldukları İl Ve İlçelere Göre Sonuçları.....	28
<b>Çizelge 4.18</b> Öğrenilmiş Güçlülük, Karar Verme Ve Gençlik Liderlik Ölçeği Alt boyutlar arasındaki korelasyon analizi sonuçları.....	29



## 1.GİRİŞ

Ülkemizde 2018 TÜİK raporuna göre 2 milyon 971 bin 396 genç bulunmaktadır. Genç nüfus, toplam nüfusun yüzde 15,8'ine karşılık gelmektedir. Genç nüfusun toplumda aktif rol alması için okullardaki eğitim öğretim hizmetlerinin dışında sosyal hayatlarında da serbest zamanlarını ilgi ve ihtiyaçlarına göre şekillendirip fırsat sunulan kurumların olması gerekmektedir. Gençlerin aralarındaki eşitsizliğin giderilmesi, maddi ve manevi değerleri öğrenebilmeleri, teknolojik aletlere ulaşarak çağın teknolojisini verimli kullanmayı öğrenmeleri, zararlı alışkanlıklardan uzak tutulabilmeleri için serbest zamanlarını ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda nerede, nasıl ve hangi etkinlikleri yaparak geçirdikleri çok önemlidir. Bu nedenle serbest zaman etkinlikleri gençlerin sağlıklı yetiştirilebilmeleri için birer basamak görevi taşımaktadır. Bu basamakları sportif, sanatsal, kültürel ve bilimsel faaliyetleri kapsamaktadır. Gençleri serbest zamanlarında sportif, sanatsal, kültürel ve bilimsel faaliyetlere yönlendirebilmek için ülkemizde en kapsamlı ve teşkilatlı ilerleyen birim Ulusal Gençlik ve Spor Politikası (2013) Belgesinde yer alan Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı, 81 Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde faaliyetlerini sürdüren Merkez ve İlçe Gençlik Merkezleridir.

Gençlik Merkezlerinin amacı Gençlik Merkezi Yönetmeliğinde (2003) şu şekilde belirtilmiştir; gençlerin Atatürk ilkeleri doğrultusunda, ülkesine ve milletine yararlı, araştıran, sorgulayan, düşünen, yaratıcı, kendini geliştiren ve toplumsal yaşama gönüllü katılan, serbest zamanlarını ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda değerlendiren, onları sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlere yönlendiren, gençler için projeler geliştiren, yurt dışı gençlik kuruluşları ile uluslararası değişim programları geliştiren, gençlerin sosyal kişiliklerini geliştirerek sağlıklı ve dengeli kişilik geliştirmelerini ve topluma uyumlu olmalarını sağlayan, gençlerin ruh ve beden sağlığını koruyan, zararlı alışkanlıklardan uzaklaştıran, gençlerin sorunlarına yardımcı olarak rehberlik ve danışmanlık yapmaktır. Gençlik merkezlerine üye olunabilmesi için bireylerin 12 ile 24 yaş arasında olmaları gerekmektedir. Yarışmalara katılmamak şartı ile 7 ile 26 yaş arasına üye kaydı yapılabilmektedir. Nemutlu (2012) gençlik çalışması için özellikle son 10 yıldır, sivil alanda oldukça geniş bir anlamda, sıkça kullanılan bir kavram olduğunu söylemiş ve gençlik çalışmasından bahseden kişilerin; toplum merkezlerinde gençler tarafından yapılan çalışmalardan, bir gençlik derneğinin gerçekleştirdiği projelere; gençler tarafından gençler için düzenlenen yaz kampından, karar verme mekanizmalarına gençlerin katılımını



sağlayan sistemlerin oluşturulmasına yönelik yapılan çalışmalara kadar çeşitli faaliyetlerden bahsediyor olabileceklerini belirtmiş ve en geniş tanımı ile gençlik çalışmasını “Gençlerin kendilerini gerçekleştirebilmeleri amacıyla gencin ihtiyaçlarına yönelik tasarlanan bir öğrenme ortamının yaratılmasına yönelik yapılan çalışmalardır” şeklinde tanımlamıştır.

Gençlik Merkezleri Yönetmeliğine göre liderler gençlik merkezlerinde yönetim ile gençler arasında koordinasyonu sağlayan, onları yönlendiren, faaliyet programının hazırlanmasına ve uygulanmasına yardım eden, Daire Başkanlığınca açılan Lider Yetiştirme Kursunu başarı ile tamamlayan kişilerle, Daire Başkanlığınca gerçekleştirilen eğitimlere katılarak “Nokta” unvanı alan kişilerdir. Liderler ücretli (maaş karşılığı) gençlik lideri ve gönüllü gençlik lideri olarak ayrılmaktadır. (<https://www.mevzuat.gov.tr>) Gönüllü Gençlik Lideri, üniversitelerin lisans bölümlerinde okuyan Bakanlık veya gençlik merkezleri tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetler ile ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde gönüllü olarak herhangi bir ücret ödenmeksizin çalışmak üzere Bakanlıkça açılan gençlik liderliği yetiştirme eğitimini başarı ile tamamlayarak gençlik lideri belgesi alan kişilerdir(2013). Gençlik Merkezlerine üye gençlerin hem kişisel hem de sosyal gelişimlerinde Gençlik Liderlerinin katkısının çok olduğu onları rol model aldıkları bilinmektedir. Bu bağlamdan yola çıkarak GSB’lığı bünyesindeki Liderlerin her yönü ile karakterleri, kişilikleri, manevi duyguları, jest ve mimikleri, diksiyonları, hayat görüşleri, kişisel bakım ve temizlikleri, eğitim düzeyleri büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışma gençlik spor bakanlığı bünyesinde çalışan liderlerin, gençlere önderlik edip, doğru rol model olup olmadıklarını ölçmek amacıyla yapılmıştır.

Hipotez: Gençlik Spor Bakanlığında Çalışan Gençlik Liderlerinin öğrenilmiş güçlülük liderlik ve karar verme özelliklerinin liderlik özelliklerine etkisi var mı?

H0: Gençlik Spor Bakanlığında Çalışan Gençlik Liderlerinin öğrenilmiş güçlülük liderlik ve karar verme özelliklerinin liderlik özelliklerine etkisi vardır.

H1: Gençlik Spor Bakanlığında Çalışan Gençlik Liderlerinin öğrenilmiş güçlülük liderlik ve karar verme özelliklerinin liderlik özelliklerine etkisi yoktur.

## 1.1 Gençlik Ve Spor Bakanlığı Teşkilat Yapısı ve Tarihçesi

Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Spor Genel Müdürlüğü olarak faaliyet göstermektedir. Bu kuruluşun temeli, 14 Temmuz 1922'de 16 kulübün birleşerek, sporu disipline etmek amacıyla "Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı'nı (TİCİ) kurlmalarıyla atılmıştır. İlk başkanlığını Ali Sami Yen, asbaşkanlıklarını da Burhan Felek ve Ali Seyfi'nin yaptığı Türkiye'nin ilk "çok sporlu spor örgütü" TİCİ, sporda demokrasi yolunda önemli adımlar attı. Devletin spor yönetimine ağırlığını koyması, spor konseyinin önerisi üzerine, 1936 yılında Türk Spor Kurumu'nun kurulmasıyla başladı ve bunu, 29 Haziran 1938 tarihinde 3530 sayılı yasayla bugünkü Spor Genel Müdürlüğü'nün kurulması izlemiştir. Müdürlüğün başına da eski bir asker olan General Cemal Tahir Taner getirildi. Bundan sonra Türk sporu, 3530 sayılı bu yasanın verdiği yetkiler doğrultusunda, Başbakanlığa bağlı bir "Devlet Kuruluşu" statüsüne kavuştu. 1942'de 4235 sayılı yasayla kuruluş yasası değiştirilmiş ve Milli Eğitim Bakanlığı'na 1960 yılında da tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır. Spor işlerinin ilk kez bakanlık düzeyinde ele alınması 1969'da kurulan 2. Demirel Hükümeti'nde (3 Kasım 1969) Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kurulmasıyla gerçekleşmiştir. 6 Şubat 1970 tarih, 3/707 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresiyle adı geçen Bakanlık kapsamına alınmıştır. Böylece Türk sporunda yeni bir sayfa açıldı. İsmet Sezgin de Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk Gençlik ve Spor Bakanı oldu.7 Kasım 1982 tarihli yeni Anayasa'da ise ilk spora yer verildi. Böylece ülkemizde ilk kez spor ve sporcu Anayasa'nın teminatı altına alınmıştır.

Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nce yönetilen Türk sporu 14.12.1983 tarihinde de 179 sayılı kanun hükmünde kararnameyle Milli Eğitim ve Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer almıştır. 1986 yılında 3289 sayılı yasayla BTGM olan adı, Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. 1989 yılında Başbakanlık Devlet Bakanlığı'na bağlanması nedeniyle adı "Spor Genel Müdürlüğü" olmuştur.

3289 ve 3703 sayılı Spor Genel Müdürlüğü'nün kuruluş yasasında yer alan federasyon başkanlarının seçimle iş başına gelmesi, spor federasyonlarının özzerleştirilmesi ve demokratik bir yapıya kavuşturulması çalışmaları, 3461 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu'nun kuruluş ve görevleri hakkındaki kanunla başlamıştır.

1993 yılında ise federasyon başkanlarının seçimle iş başına gelmesine ilişkin yönetmelik çıkarılarak uygulamaya kondu ve ilk seçimler 5230 delegenin katılımıyla 5 Aralık 1993'te yapılmıştır.

Gençlik ve Spor Bakanlığının kurulması; 6/4/2011 tarihli ve 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak, Bakanlar Kurulu'nca 3/6/2011 tarihinde kararlaştırılmıştır. Kanun Hükmünde Kararname ile teşkilat yapısında değişikliğe gidilen Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün 3289 sayılı kanunda yer alan "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" ibaresi "Spor Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir (<http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/21.12.2019>).

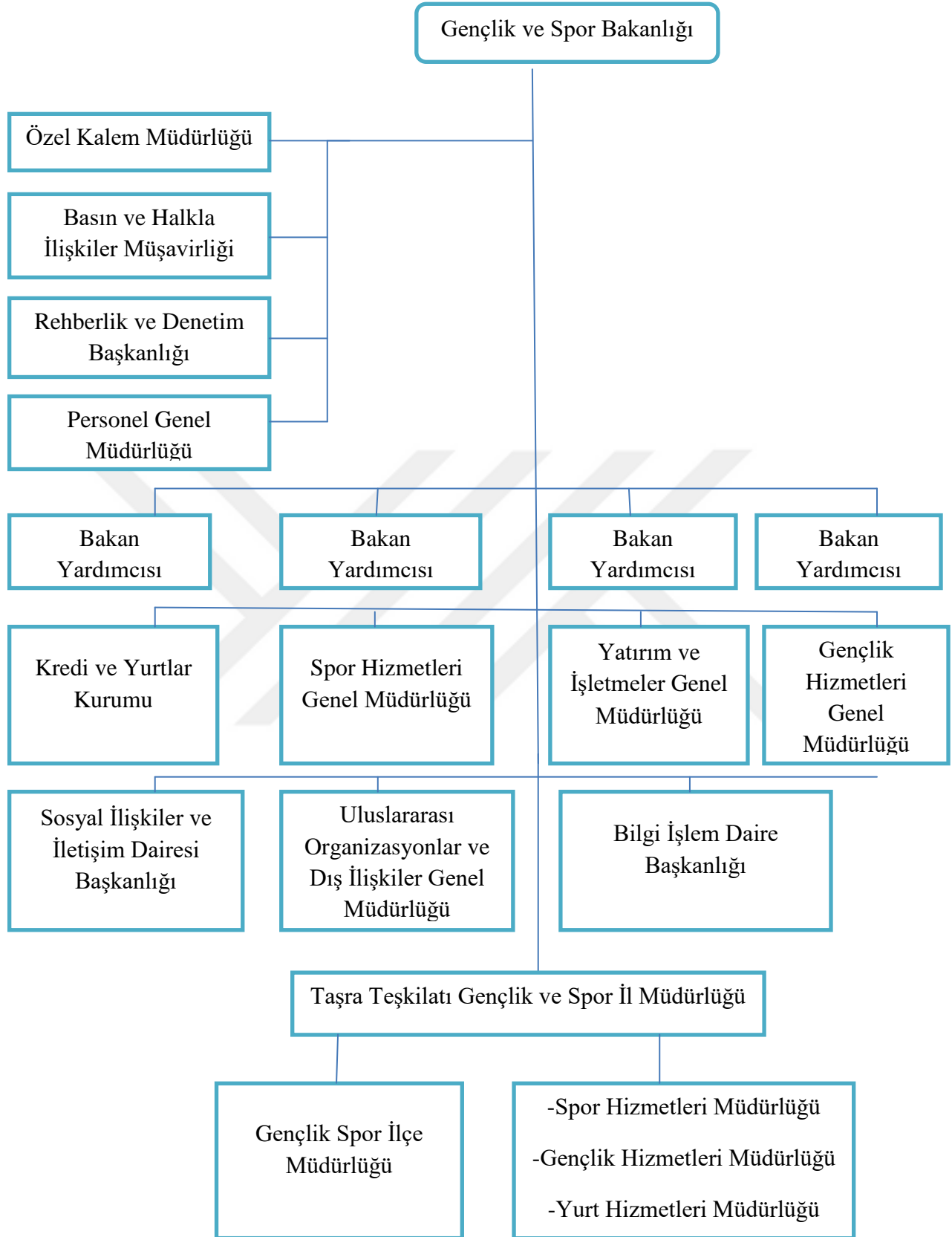
Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın teşkilat yapısındaki son değişiklik, Cumhurbaşkanlığı'nın 1 No'lu Kararnamesi ile yapılmıştır. 10 Temmuz 2018 yılında yayımlanan kararname ile Spor teşkilatı son halini almıştır. Buna göre;

### **Gençlik Ve Spor Bakanlığı Hizmet Birimleri**

- Basın Ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
- Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı
- Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- İç Denetim Birimi Başkanlığı
- Özel Kalem Müdürlüğü
- Rehberlik Ve Denetim Başkanlığı
- Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- Uluslararası Organizasyonlar Ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü
- Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı
- Eğitim, Araştırma Ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü
- Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- Kredi Ve Yurtlar Genel Müdürlüğü
- Personel Genel Müdürlüğü
- Sosyal İlişkiler Ve İletişim Dairesi Başkanlığı
- Strateji Geliştirme Başkanlığı
- Yatırım Ve İşletmeler Genel Müdürlüğü

Gençlik Spor Bakanlığı taşra teşkilatında ise Gençlik Spor İl Müdürlükleri ile İlçe Müdürlükleri bulunmaktadır.

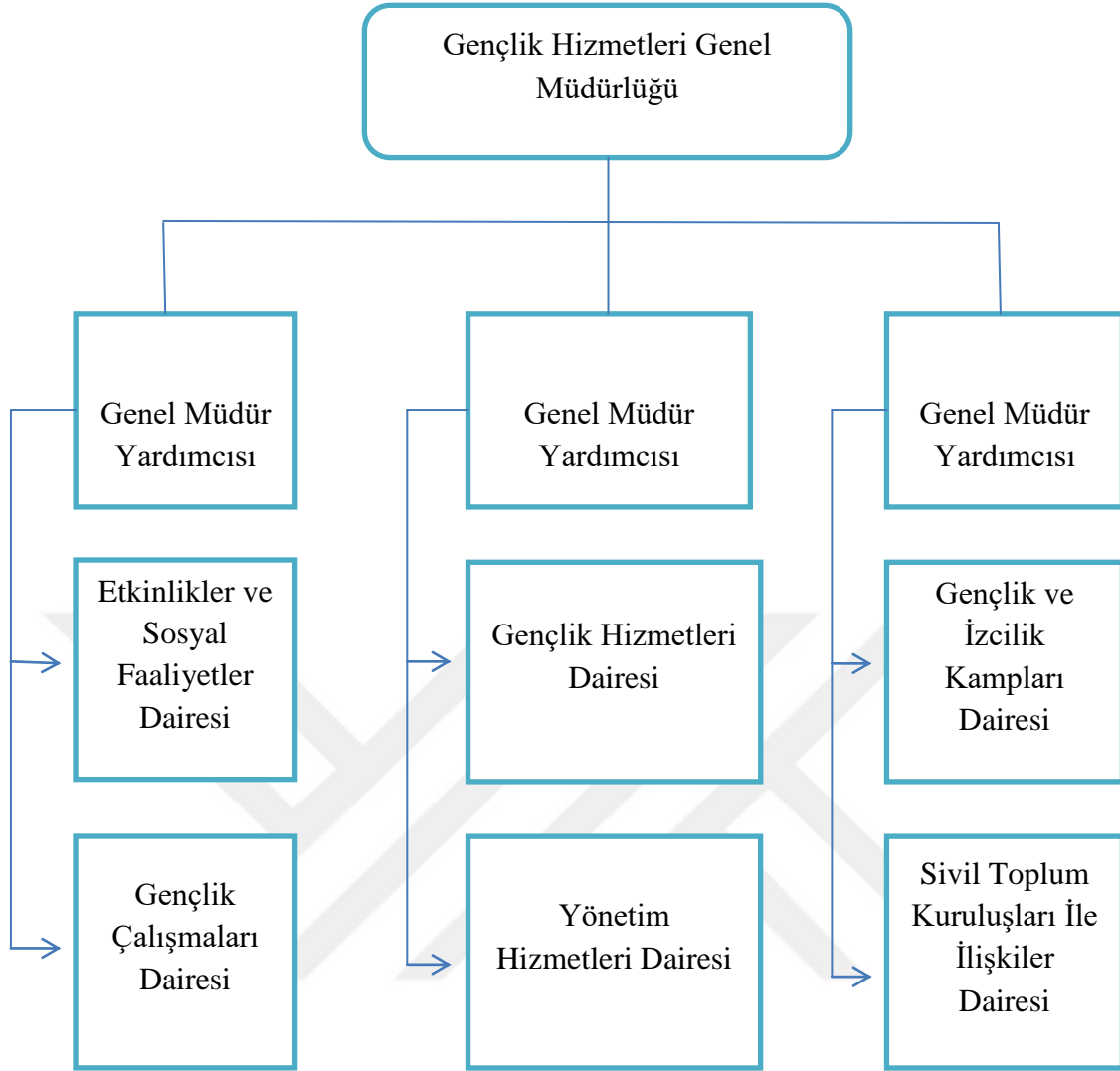
Gençlik, Spor Ve Yurt Hizmetlerini il düzeyinde koordinesini sağlamak için Gençlik Spor İl Müdürlüklerine bağlı Spor Hizmetleri Müdürlüğü, Gençlik Hizmetleri Müdürlüğü ve Yurt Hizmetleri Müdürlüğü kurulabilir (Cumhurbaşkanlığı 1 Numaralı Kararnamesi 2018).



**Çizim 1.1.** Gençlik Ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması ([www.gsb.gov.tr](http://www.gsb.gov.tr))

### **1.1.1. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü**

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında 638 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (2011) ile Gençlik hizmetleri genel müdürlüğünün amaçları; gençlere yönelik şiddet ve istismarın engellenerek gençler arasındaki eşitsizliği ve ayrımcılığı gidermek gerekli tedbirleri alarak öneriler geliştirmek, yurtiçi veya yurtdışında gençlikle ilgili toplantılar düzenlemek ve katılmak, kurs, seminer ve benzeri faaliyetler düzenlemek, düzenlenen faaliyetlere katılmak ve bu faaliyetleri desteklemek, gençlere hizmet veren gençlik merkezleri ve izcilik kamplarının kurulmasına ve tanıtılmasına ilişkin esasları belirleyerek faaliyetlerde bulunmak, gençlerin sosyal hayatın her alanında etkin katılım sağlayabilmeleri için öneriler geliştirmek, gençlik derneklerinin tescil, vize ve aktarma işlemlerini yapmak, gençleri kötü alışkanlık edinmelerini engelleyici çalışmalar yapmak, ulusal ve yerel düzeyde gençlik etkinlikleri düzenlemek, gençlik haftası etkinliklerini düzenlemek, gençlik alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşları ,üniversiteler ve kamu kuruluşları ile koordinasyonu sağlamaktır.



**Çizim 1.1.1.** Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Teşkilat Yapısı(www.gsb.gov.tr)

### 1.1.2. Gençlik Merkezleri

Gençlik merkezleri millete sevdalı, hür düşünebilen, milli ve manevi değerlerine bağlı, cumhuriyet ve demokrasiyi benimsemiş, donanımlı bir gençlik yetişmesine katkıda bulunmaktadır. Gençlik merkezleri; il müdürlüklerine bağlı olarak, gençlerin sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetler çerçevesinde serbest zamanlarının ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda değerlendirilmesine fırsat vererek topluma aktif vatandaşlar olarak katılmalarını sağlayan ve gençleri zararlı alışkanlıklardan korumaya yönelik çalışmaları yürüten kurumlardır. (mevzuat.gov.tr)

Gençlik Merkezleri interaktif , kültürel ve sosyal etkileşimli bir ortamdır.

#### Gençlik Merkezleri Faaliyet Alanları:

-Uygulamalı güzel sanatlar; resim, müzik, dans, bale, halk dansları, tiyatro, heykel, edebiyat, çinicilik, fotoğrafçılık, karikatür

- El sanatları; madeni eşya işlemeciliği, ağaç oymacılık ve ağaç yakma, model uçak çalışmaları, takı tasarımı, ahşap boyama, ipek pentur, kumaş boyama, alüminyum folyo, kırk yama, vitray
- Değişik spor branşlarında başlangıç ve eğitim çalışmaları
- Satranç
- İzcilik
- Kütüphanecilik
- Doğal ve tarihi çevreyi koruma ve öğrenme çalışmaları; çevreyi koruma, kuş gözlem, kazı ve rotasyon
- Eğitsel çalışmalar; sempozyum, konferans, panel
- Bilimsel ve teknolojik çalışmalar; bilgisayar ve internet, araştırma ve buluşlar, amatör TV, radyo ve telsizcilik
- Dil eğitimi
- Gösteri ve kutlamalar; şenlikler, festivaller, belirli gün ve haftalarda faaliyet düzenlemesi, ulusal bayramlar ve kurtuluş günleri kutlamalarına katılma
- Yarışmalar; değişik branşlarda spor karşılaşmaları, resim, şiir, karikatür, slogan ve benzeri, dans ve ses, tiyatro, fotoğraf ve benzeri
- Kampanyalar; temizlik, ağaç dikme, ilaç, kitap, gazete ve benzeri toplama, zararlı alışkanlıklardan korunma ve benzeri
- Çevre gezileri; piknik, tarihi yerlere gezi ve benzeri, huzurevi, hastane, yetiştirme yurdu ve benzeri ziyaretler
- Sergiler; resim, heykel, çinicilik, el sanatları
- Basın yayını

Yukarıdaki Gençlik Merkezleri tüm etkinlikler, broşürler, CD'ler, filmler, deri ve gazeteler aracılığıyla tanıtılıp yayınlanmaktadır.

Gençlik merkezlerinin amacı şunlardır;

- Gençlerin Atatürk ilkeleri doğrultusunda, ülkesine ve milletine yararlı, araştırmacı, yaratıcı, birleştirici, yeteneklerini geliştirmek ve toplumsal yaşama gönüllü olarak katılmalarını sağlamak,
- Gençlerin serbest zamanlarını ilgi, istek ve yetenekleri doğrultusunda değerlendirmelerini sağlamak, onları sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlere yönlendirmek,

- Diğer illerdeki gençlik merkezi üyeleri ile birlikte projeler üreterek bu projeler aracılığı ile gençler arasında değişim programları yapılmasını sağlamak,
- Yurt dışı gençlik kuruluşları ile uluslararası değişim programları gerçekleştirmek,
- Gençlerin sosyal kişiliklerinin gelişmesine katkıda bulunarak, topluma uyumlu olmalarını sağlamak,
- Sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlerle gençlerin ruh ve beden sağlıklarını korumak, ulusal birlik ve beraberlik duygularını güçlendirmek,
- Gençlerin kültürel ve psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılayarak, bireysel ve toplumsal ilişkilerinde sağlıklı ve dengeli kişilik geliştirmelerine katkıda bulunmak ve onları zararlı alışkanlıklardan korumak,
- İlgi ve yetenekleri doğrultusunda bilgi ve becerilerini artırmak,
- Gençlerin sorunlarına yardımcı olmak, rehberlik ve danışmanlık yapmak,
- İl düzeyinde yapılacak olan gençlik organizasyonlarında diğer gençlik kuruluşları ile koordinasyonu gerçekleştirmek.

## 1.2. Liderlik

Lider kelimesinin kökenine ve nasıl kullanılabileceğine TDK'ye göre bakıldığında lider “ bir kuruluşun en üst düzeyde yönetimiyle görevli kimse” olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca günlük hayatta ise lider “örnek alınan, izlenen kişi” anlamında kullanılır. Önde bulunma, rehberlik, kılavuzluk gibi anlamlarda kullanılmaktadır. Tarih boyunca insanların yaşayabilmeleri için birbirlerine ihtiyaçları vardır. Toplumların uyumlu yaşayıp ilerleyebilmesi için kendilerini yönetebilecek liderlere ihtiyaç duymuşlardır. Liderler önder olduğu toplumu harekete geçirebilen bireylerdir. Lider, grubu ve grup üyelerinin bir hedefe ulaştırmak için etkiler.

Liderlik belirlenen bir durumda amaca ulaşmak için bireylerin ya da bir grubun eylemlerini etkileme sürecidir.

Liderlikle ilgili yapılan tanımlarda ortak noktalar kişisel özelliklerden kaynaklan güç, karar alma ve uygulayabilme, yön verme, ortak amaçlar için etki oluşturma, grup ve bireyler arası etkileşime girme, değişim yapabilme yeteneğidir (Şişman, 2011).

Liderlik, belirlenen amaçlar için bireyler ve grubu etkileyen davranışsal süreç olarak tanımlanır(Barrow, 1977). Thomas (2004) liderliğin şu kavramların etrafında yoğunlaştığını belirtmektedir. Bunlar liderin kişilik ve karakter özellikleri, değişebilen duruma göre, takipçilerin istekleri, değerleri ve takım ve bireylerin ortak ihtiyaçlarıdır.



Liderliği kimi düşünürlerde grup sürecinin bir fonksiyonudur, kişiliktir, önder olmaya ikna edilendir, inandırmanın bir şeklidir, eylemlerin ya da davranışların bir oluşumdur, güçlü bir ilişkidir, başarıya ulaşmak için bir araçtır, etkileşimin etkisidir, ayırt edici bir roldür şeklinde de tanımlanmaktadır.

Liderlik tek başına anlam taşımaz ancak sosyal olarak değişimi ve dönüşümü insanları etkileyerek yapma görevini üstlenir. Yani insanlar ve bir topluluk varsa liderlikte anlam kazanır. Toplumlara yön verip onları şekillendirendir. Eski Türk liderlerinden olan Bilge Kağan'ın liderlik özelliklerini Bilge Kağan Yazıtında bu şekilde dediği geçmektedir: “Ondan sonra Tanrı buyurduğu için, devletim, kısmetim var olduğu için, ölecek milleti diriltip besledim. Çıplak milleti elbiseli kıldım. Fakir milleti zengin kıldım. Az milleti çok kıldım. Değerli illiden, değerli Kağanlıdan daha iyi kıldım. Dört taraftaki milleti hep tâbi kıldım, düşmansız kıldım” .

### **1.2.1 Liderlik Türleri:**

Liderlik tarzı, örgütsel amaçlara ulaşmada örgütler ve çalışanlar açısından önemli bir kavramdır. Liderlik tarzının amaçlara ulaşma yönünde belirleyici olması nedeniyle bu konuda pek çok araştırma yapılmıştır (Erdem ve Dikici 2009).

Genel olarak bakıldığında en belirgin lider türleri; otokratik lider, demokratik lider, liberal liderdir, karizmatik liderliktir.

#### **1.2.1.1 Otokratik Liderlik:**

Bu yaklaşıma göre, yönetim yetkileri tamamen liderdedir ve grup üyeleri ve izleyiciler sadece liderin emirlerini yerine getiren kişilerdir. Geleneksel yaklaşımlı bir liderlik türüdür. Ayrıca bu davranış modeli, lider dışındaki diğer kişilerin yaratıcı olmasına engelleyici durumların yaşanmasına neden olabilmektedir (Eren 2008).

#### **1.2.1.2 Demokratik Liderlik:**

Grup ile birlikte çalışan, eğlence ve disiplin arasında denge kurabilen, görev ve sorumlulukları grup içinde eşit paylaştıran, bireylerle yönetim arasında köprü olup dengeyi sağlayan demokratik bir yaklaşımdır.

#### **1.2.1.3 Liberal Liderlik:**

Yönetim yetkisine en az ihtiyaç duyan, takipçilerini kendi haline bırakan ve ellerindeki kaynaklar dâhilinde her izleyicinin kendi amaç, plan ve programını yapmasına olanak

sağlayan liderlik modelidir. bu liderlik davranışın hemen hiç kullanmamaktadır (Eren 2008).

#### **1.2.1.4 Karizmatik Liderlik:**

Genellikle kriz zamanlarında kendini gösteren olağanüstü niteliklere ve güçlü kişilik özelliklerine sahiptir. Bu tip liderlikte lider, genelde özgüven sahibi, cesaretli, çalışanları üzerinde hayranlık uyandıran, ikna kabiliyeti ve motive etme gücü fazla olma gibi özelliklere sahiptir (Çelik ve Sünbül 2008).

### **1.3 Gençlik Liderliği:**

Gençlik merkezinde yönetim ile gençler arasında koordinasyonu sağlayan, onları yönlendiren, faaliyet programının hazırlanmasına ve uygulanmasına yardım eden, Daire Başkanlığınca açılan Lider Yetiştirme Kursunu başarı ile tamamlayan kişilerle, Daire Başkanlığınca gerçekleştirilen eğitimlere katılarak lider unvanını alan kişilerdir. Belli bir maaş karşılığı çalışmaktadırlar.

#### **1.3.1 Gönüllü Gençlik Lideri:**

Üniversitelerin lisans bölümlerinde okuyan Bakanlık veya gençlik merkezleri tarafından yapılan her türlü gençlik ve spor faaliyetleri ile bu faaliyetler ile ilgili kamp, eğitim ve hazırlık çalışmalarında süreklilik arz etmeyecek şekilde gönüllü olarak herhangi bir ücret ödenmeksizin çalışmak üzere Bakanlıkça açılan gençlik liderliği yetiştirme eğitimini başarı ile tamamlayarak gençlik lideri belgesi alan kişileri, ifade eder.

Gençlik Liderlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları:

- Mevzuatla tespit edilen esaslara göre münhasıran gençlik hizmetleriyle ilgili konularda gençlik merkezi müdürünce kendisine verilen görevleri yerine getirmek,
- Gençlerin ilgi, istek ve yetenekleri ile ilin özelliklerini göz önünde bulundurarak faaliyet programının taslağını hazırlamak ve gençlik merkezi müdürüne sunmak,
- Bakanlıkça belirlenen ve gençlik merkezleri yıllık faaliyet programları gereğince gerçekleştirilecek olan faaliyetlerin planlanması, uygulanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesinde görev almak,
- Gençlik merkezlerince düzenlenecek gezi, yarışma, faaliyet ve etkinliklere gençlerle birlikte katılmak,

- Faaliyetlere katılacak gençlerin devam durumlarını kontrol etmek ve çalışma disiplinlerini sağlamak,
- Bakanlık tarafından yürütülecek projelerde görev almak, ayrıca Bakanlığın kabul edeceği gençlik projelerine ilişkin ön değerlendirme, yerinde izleme gibi görevleri yerine getirmek,
- Gençlik merkezlerinde uygulanabilecek proje ve kampanya alanlarını araştırmak, ilgili yerlere bu projeleri sunmak ve kabul gören projelerin yürütülmesinde yer almak
- Kendilerine verilen araç, gereç ve malzemelerin korunmasını, bakımını ve amacına uygun bir şekilde kullanılmasını sağlamak
- Gençlik merkezlerinin tanıtılması için gerekli olan materyallerin hazırlanmasına katkıda bulunmak
- Gençlik merkezi müdürünün, görev alanıyla ilgili vereceği diğer görevleri yapmak. (<https://www.mevzuat.gov.tr>)

#### **1.4.1. Kamp Lideri**

Gençlik ve spor bakanlığının düzenlediği Gönüllü Kamp Liderliği eğitimine katılmış ve sadece kamp dönemlerinde Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından görevlendirilen geçici personeldir. Grup lideri ve aktivite lideri olarak ikiye ayrılırlar.

Grup lideri; kamp süresince ortalama 20 gencin kamp aktivitelerine katılımını ve kampa giriş yaptığı andan ayrıldıkları ana kadar gençleri sevk ve idare eden, onlara rol model olan kişilerdir.

Aktivite lideri; belirli bir branş üzerinde uzmanlaşmış olup kampa gelen gençlere aktivite ve eğitmenlik yapan kişilere denir.

#### **1.4 Öğrenilmiş Güçlülük**

Öğrenilmiş güçlülük kavramı ilk kez Meichenbaum (1977) tarafından kullanılmış, insan davranışlarını açıklamada kişisel faktörlerden biri olarak ifade edilmiştir (Çakır 2009). Buna göre öğrenilmiş güçlülük stresli yaşam olayları ve sorunlarla başa çıkmada bireye yardımcı olan belirli tutumları içermektedir (Çakır 2009a). Diğer bir ifade ile öğrenilmiş güçlülük bireylerin stresle karşı karşıya kaldıkları ortamda bilinçli olarak bu durumdan ne denli başarıyla kendilerini kurtarabildiklerini ifade etmektedir (Dağ 1991). Dolayısıyla kavram, stresle başa çıkma açısından etkili bir kişisel özellik olarak ele alınmaktadır.

Bu perspektiften yaklaşıldığında; “öğrenilmiş güçlülük” (learned resourcefulness), bireye stres oluşturan yaşam koşulları ve olayları ile nasıl ve ne kadar etkin bir şekilde başa çıkıldığını gösteren kognitif bir temeli olan ve üzerinde durulması gereken kavramlardan birisidir (Aslan ve Çeçen, 2007: 3-9). Temeline bakıldığında, Staat“in, koşullanma ile belli beceriler geliştirdiklerini buna da “davranış repertuarı” olarak adlandırdığı, Bandura“nın sosyal öğrenme ve öz yetkinlik araştırmaları ile yine Kanfer ile birlikte geliştirdiği öz kontrol (self control) çalışmaları, Meichenbaum tarafından uygulanan stres aşılama programı öğrenilmiş güçlülük kavramını ortaya çıkmasında temel oluşturmuştur (Coşkun, 2010:21-27). Bu çalışmalardan sonra M. Rosenbaum tarafından öğrenilmiş güçlülük sadece bir güdü ve inanç değil aynı zamanda öz kontrol davranışını ve becerilerini de içeren bilişsel yetenekler olarak açıklanmaktadır. Öğrenilmiş güçlülük, stres yaratan yaşam olayları ve bununla birlikte oluşan istenmedik içsel olayların tamamen kaldırılamadığı durumlarda hedef davranışa ulaşmada kişinin öz davranışlarını denetleyerek istenmeyen durumların en aza indirgenmesini sağlayan bilişsel repertuardır. (Coşkun 2007,72-74).

### **1.5 Karar Verme**

Karar kelimesi Latince “decidere” teriminden gelmekte olup, kesmek, kesintiye uğratmak, direnme ve muhalefeti sona erdirme anlamına gelmektedir. Dilimizde ise, düşünme ve muhakeme sonucunda hüküm, süreklilik, devamlılık, sebat, düzen, uygun tahmin ve benzeri anlamları ifade eder (Tosun 1992).

Karar bir hedefe ulaşabilmek için eldeki imkan ve koşullara göre mümkün olabilecek çeşitli olası eylem biçimlerinden en uygun görüneni seçmektir (Kuzgun 2000).

Karar verme, kişinin çok sayıda eylem alternatifi belirlediği, değerlendirdiği ve bu alternatiflerden birisini uygulamak için seçtiği karmaşık bir aşamalar bütünü olarak tanımlanır (Phillips ve diğerleri 1984). Öz-saygı, kişinin özünü bir nesne olarak ele alıp değerlendirmesi sonucunda kendisi hakkında vardığı yargılardır. Yine öz-saygı, kendini önemli görme, kendini kabul etmedir (Kuzgun, ve Bacanlı 2005). Bütün yönetsel sorumluluklarda, yönetme ve liderlik edebilme kabiliyetini, ilk olarak etkin karar verme ile geliştirebildiğini belirtmiş ve bu kararın eylemler temelini oluşturmaktadır(Parlar 2014). Çalışmaya gönüllü katılan liderlerin verdiği cevaplarda bu görüşü desteklemektedir.

Bireyler karar verme sürecinde; dikkatli, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme stillerini kullanır (Deniz 2004 ).

Dikkatli karar verme stilini uygulayan bireyler, karar vermeden önce özenle ilgili bilgiyi arar ve alternatifleri dikkatlice değerlendirdikten sonra seçim yapar.

Kaçınan karar verme stilini uygulayan bireyler; karar vermekten kaçınır, kararları başkalarına bırakma eğilimindedir. Böylece sorumluluğu bir başkasına devrederek karar vermekten kurtulmaya çalışır.

Erteleyici karar verme stilini uygulayan bireyler; kararı sürekli erteleme, geciktirme ve sürüncemede bırakmaya çalışır.

Panik karar verme stilini uygulayan bireyler, bir karar durumuyla karşı karşıya kaldıklarında kendilerini zaman baskısı altında hissederler. Bunun sonucu olarak, düşüncesiz davranışlar sergileyip acele çözümlere ulaşma eğilimindedirler (Deniz 2004).



## 2.AMAÇ

Bu çalışma, gençlik spor bakanlığı gençlik liderlerinin demografik özelliklerine göre karar verme, öğrenilmiş güçlülük ve gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.



### 3.YÖNTEM

#### 3.1 Araştırmanın Tipi

Bu araştırmada, betimsel tarama modelinde ilişkisel tarama modeli yöntemi kullanılarak yapılmıştır.

#### 3.2 Araştırmanın Grubu

Türkiye’de n=35 (otuz beş) il ve ilçe gençlik merkezlerinde, Çizim 4.2’de sunulduğu üzere; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Merkezleri’nde görev yapan Gençlik Liderleri ve Gönüllü Gençlik Liderleri oluşturmaktadır. Örneklem grubumuzu 52 kadın ve 50 erkek olmak üzere n=102 Gençlik Lideri oluşmuştur.

Örneklem grubu belirlenirken, “ Kolay Ulaşılabilir Durum Örnekleme” yönteminden yararlanılmıştır.

İstanbul	Kocaeli	Fatsa
Zonguldak	Ünye	Muğla
Antalya	Samsun	Ordu
Ankara	Malatya	İzmir
Konya	Sakarya	Yalova
Edirne	Trabzon	Çaycuma
Çanakkale	Gaziantep	Ardahan
Diyarbakır	Ağrı	Elazığ
Mersin	Kayseri	Erzurum
Isparta	Atakum	Darıca
Düzce	Denizli	Iğdır
Kars	Bursa	

Çizim 3.2. Ankete Katılan Liderlerin Buldukları İl Ve İlçeler

#### 3.3 Etik Kurulu Onayı

Araştırmanın etik kurul onayı Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 1001 7888-050.06/2018/08-01 karar numarası ile 19.09.2018 tarihinde alınmıştır.

### 3.4 Veri Toplama Araçları

Araştırmada genel tarama yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’de ve yurtdışında tez konusu ile ilgili çalışmalar taranarak bu konuda yardımcı olunabilecek bilgiler kaynak olarak kullanılmıştır.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak liderlerin, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri, gelir düzeyleri, çalıştıkları gençlik spor il veya ilçe kurumları, kurumdaki geçirdikleri süreler, görev türleri (ücretli lider veya gönüllü lider), meslekteki kıdemlerini gibi özelliklerinin belirlenmesi için “demografik sorulara ”yer verilmiştir. Rosenbom (1980) tarafından geliştirilen , Siva ve Dağ(1991) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan Rosenbom’un Öğrenilmiş Güçlülük (RÖGÖ); Melbourne tarafından geliştirilen Deniz(2004) tarafından Türkçe uyarlanarak geliştirilen Melbourne Karar Vermede Öz Saygı (MKVÖ 1) ve Karar Verme Stilleri ölçeği (MKVÖ II); geçerlik ve güvenilirlik çalışması Cansoy ve Turan (2016) tarafından yapılan “Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği” kullanılmıştır.

(EK.4)

#### 3.4.1 Kişisel Bilgi Formu

Gençlik liderlerinin sosyo-ekonomik ve demografik özelliklerini belirlemek için yaş, cinsiyet, eğitim düzeyleri, gelir düzeyleri, çalıştıkları gençlik spor il veya ilçe kurumları, kurumdaki geçirdikleri süreler, görev türleri(ücretli lider veya gönüllü lider), meslekteki kıdemleri sorularına yer verilmiştir.

#### 3.4.2 Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği

Rosenbaum tarafından geliştirilen, Siva ve Dağ tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ve Türkiye’de çeşitli araştırmalarda kullanılan “Rosenbaum’un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği” (RÖGÖ) kullanılmıştır (Savaşır ve Şahin, 1997). Toplam 36 ifadeden oluşan ölçekte yer alan maddelere verilen yanıtlar 1=Beni hiç tanımlamıyor, 2=Biraz tanımlıyor, 3=Oldukça iyi tanımlıyor, 4=İyi tanımlıyor ve 5=Çok iyi tanımlıyor şeklinde puanlanmıştır. Ölçekteki 11 madde (4, 6, 8, 9, 14, 16, 18, 19, 21, 29 ve 35. maddeler) ters yönde puanlanmaktadır. Dağ (1991), Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğine ilişkin 12 faktör elde etmiştir. Bunlar; planlı davranma, ruh hâli denetimi, istenmeyen düşüncelerin denetimi, dürtü denetimi ve planlı davranma, yeterli olma ve kendini yatıştırma, ağrı denetimi, erteleme, yardım arama, iyiye yorma, dikkati yönlendirme, esnek planlama ve denetleyici arama olup bu çalışmada alt ölçekler kullanılmamış, ölçeğin tümü değerlendirmeye tabi



tutulmuştur. Her birey ölçekten 36 ile 180 arasında puan alabilmektedir ve puanların yüksek olması bireyin kendini denetleme becerisinin yüksek olmasına, bir diğer ifadeyle ölçekte temsil edilen başa çıkma stratejilerinin sıklıkla uygulandığına işaret etmektedir (Dağ, 1991; 1992; Savaşır ve Şahin, 1997).

(EK-2)

### **3.4.3 Melbourne Karar Verme Ölçeği**

Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ) Orijinali Mann ve Diğ. (1998), tarafından geliştirilmiş olan Melbourne Karar Verme Ölçeğini (Melbourne Decision Making Questionary), Deniz (2004), Türkçeye uyarlayarak geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapmıştır. Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II (MKVÖ)'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları 2002-2003 öğretim yılında Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği ve Otomotiv Öğretmenliği ikinci sınıf öğrencileri üzerinde yürütülmüş ve 154 öğrenciden veri toplanmıştır (Deniz, 2004). Melbourne Karar Verme Ölçeği iki kısma ayrılmaktadır;

I. kısım: Karar vermede özsaygıyı (kendine güven) belirlemeyi amaçlamaktadır. Altı maddeden oluşmakta ve üç maddesi düz, üç maddesi ters yönde puanlanmaktadır. Puanlama maddelere verilen “Doğru” yanıtı 2 puan, “Bazen Doğru” yanıtı 1 puan, “Doğru Değil” yanıtı 0 puan şeklinde yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 12’dir. Yüksek puanlar karar vermede özsaygının yüksek olduğunun göstergesidir.

II. Kısım ise 22 maddeden oluşmakta ve karar verme stillerini ölçmektedir. Dört alt faktörü bulunmaktadır (Deniz, 2004).

#### **1. Dikkatli Karar Verme Stili:**

Bireyin karar vermeden önce özenle gerekli bilgiyi araması ve alternatifleri dikkatlice değerlendirdikten sonra seçim yapma durumudur. Bu faktör altı madde (2, 4, 6, 8, 12, 16) ile ifade edilmiştir.

#### **2. Kaçınan Karar Verme Stili:**

Bireyin karar vermekten kaçınması, kararları başkalarına bırakma eğiliminde olması ve böylece sorumluluğu bir başkasına devrederek karar vermekten kurtulmaya çalışma durumudur. Bu faktör altı madde (3, 9, 11, 14, 17, 19) ile ifade edilmiştir.

### 3. Erteleyici Karar Verme Stili:

Bireyin kararı geçerli bir neden olmaksızın sürekli erteleme, geciktirme ve sürüncemede bırakma durumudur. Bu faktör, beş madde (5, 7, 10, 18, 21) ile ifade edilmiştir.

### 4. Panik Karar Verme Stili:

Bireyin bir karar durumu ile karşı karşıya kaldığında, kendini zaman baskısı altında hissederek aceleci davranışlar sergileyip çabuk çözümlere ulaşma çabası durumudur. Bu faktör, beş madde (1, 13, 15, 20, 22) ile ifade edilmiştir. (Deniz,2004)

(EK-3)

#### 3.4.4 Gençlik Liderlik Özelliği Ölçeği

Geçerlik ve güvenilirlik çalışması Cansoy ve Turan (2016) tarafından yapılan, Türkiye’de ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerini belirlemek amacıyla uygulanmıştır. Toplanan veriler, parametrik olmayan testlerden Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçek maddeleri 1 ile 5 arasında puanlanmış, “Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Ara sıra (3), Sıklıkla (4) ve Her zaman (5)” olarak tanımlanmıştır. Ölçek, mücadele isteği ve hedef koyma (1-7 maddeler), iletişim kurabilmek (8-14 maddeler), grup becerileri (15-21 maddeler), güven duyma ve güvenilir olma (22-27 maddeler), karar verme becerileri (28- 13 maddeler), problem çözme becerileri (32-35 maddeler), mesuliyet ve sorumluluk (36-40 maddeler) olmak üzere 7 alt boyuttan oluşmaktadır.

Alt boyutlar şu şekildedir;

- 1. Mücadele isteği ve hedef koyma:** Zorluklar ile mücadele etmek, hedeflere ulaşmak için çalışmak ve idealler için mücadele etmektir.
- 2. İletişim kurabilmek:** Başkaları ile karar alabilmektir.
- 3. Grup becerileri:** Grubu ortak bir amaç etrafında toplayabilme, çatışma çözebilmesi ve saygılı davranmasıdır.
- 4. Güven duyma ve güvenilir olma:** Başkalarına yardımcı olma, sıkıntılarını paylaşabilme ve dinleme, güven temelli güçlü ilişkiler kurabilmektir.
- 5. Karar verme becerileri:** Adair’e (2010) göre karar verme, verilen kararları uygulama becerisidir (2010 alıntı Cansoy 2016, s.25)
- 6. Problem çözme becerileri:** OECD’e (2014) göre problemin tanımlanması, çözüm yollarının sunulması, problemin çözülmesi, çözümün sonuçlarını kontrol edebilmek ve sonuçların paylaşılmasıdır (2014 alıntı Cansoy 2016, s.25)

**7. Mesuliyet ve sorumluluk:** Toplumsal sorunlar ile ilgilenmek, ülkesi için çalışmak, taşıdığı yükümlülüklerin farkında olmaktır (Cansoy ve Turan 2016)

(EK-4)

### **3.5 Verilerin Toplanması**

Çalışmaya Etik kurul onayı alındıktan sonra Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Başkanlığı Ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü aracılığıyla Gençlik ve Spor Bakanlığına anket için izin başvurusunda bulunulmuştur. Gençlik ve Spor Bakanlığının yaptığı inceleme sonucunda, anket sorularının Gençlik Liderlerine uygun olduğuna karar verilmiş ve çalışma için gerekli izinler verilmiştir (EK-5).

Bakanlık onayı alındıktan sonra araştırma için gerekli veriler, anket yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında, Google Drive üzerinde hazırlanan online ölçekler Gençlik Merkezlerinin mail adreslerinin bulunduğu (<http://genclikmerkezi.gsb.gov.tr>) kurumsal siteden alınarak deneklere ulaştırılmıştır.

### **3.6 Verilerin Analizi**

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi için SPSS 25.00 paket programından yararlanılmıştır.

Verileri değerlendirirken tanımlayıcı istatistikler, gösterimlerde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Veriler normal dağılıma uymadıkları için nonparametrik ölçümlerden gruplar arası karşılaştırmalarda Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanılmıştır.

#### 4.BULGULAR

Bu bölümde, gençlik spor bakanlığı gençlik liderlerinin karar verme, öğrenilmiş güçlülük ve gençlik liderlik özellikleri ile kişisel bilgi formu ile ulaşılan bilgilere yer verilmiştir.

**Çizelge 4.1** Gençlik Liderlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans Değerleri

Değişkenler		N=102
Cinsiyet	Kadın	52
	Erkek	54
Yaş grubu	18-28	56
	29-38	35
	39-48	10
	49-58	1
Eğitim	Lise	3
	Üniversite	84
	Lisansüstü	15
Meslek grubu	Gençlik Lideri	102
Görev türü	Ücretli gençlik lideri	79
	Gönüllü gençlik lideri	23
Liderlik süresi	1 aydan az	2
	1-5 ay	6
	6-12 ay	23
	1 seneden fazla	71
Aylık gelir	500 TL'den az	3
	501-1000 TL	5
	1001-2000 TL	6
	2000 TL üstü	88

Araştırmaya katılan katılımcılar cinsiyet değişkenine göre bakıldığında 52 kadın, 50 erkek, yaş grubu değişkenlerine bakıldığında 18-28 yaş arasında 56, 29-38 yaş arasında 35, 39-48 yaş aralığında 10, 49-58 yaş arasında 1, eğitim değişkenine göre incelendiğinde lise kademesinden mezun 3, üniversite kademesinden mezun 84, lisansüstü kademedeki mezun 15, görev türü değişkenine göre incelendiğinde ücretli gençlik liderliği yapan 79, gönüllü gençlik liderliği yapan 23, liderlik süresi değişkenine göre incelendiğinde 1 aydan az çalışıyor olan 2, 1-5 ay arası çalışıyor olan 6, 6-12 ay arası çalışıyor olan 23, 1 seneden fazla çalışıyor olan 71, aylık gelir değişkenine göre incelendiğinde 500 tl'den az geliri olan 3, 501-1000 tl geliri olan 5, 1001-2000 tl geliri olan 6, 2000 tl üstü olan 88 kişi olduğu gözlenmiştir.

**Çizelge 4.2** Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Özsaygı(kendine güven) Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları

Cinsiyet	N	Z	P
Kadın	52	-,238	,812
Erkek	50		

$p < 0,05^*$

Karar vermede özsaygı(kendine güven) boyutu cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. ( $p > 0,05$ )

**Çizelge 4.3** Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Dikkatli Karar Verme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları

Cinsiyet	N	Z	P
Kadın	52	-,196	,844
Erkek	50		

$(p > 0,05)^*$

Karar verme ölçeğinin dikkatli karar verme alt boyutu cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. ( $p > 0,05$ )

**Çizelge 4.4** Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Kaçınan Karar Verme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları

Cinsiyet	N	Z	P
Kadın	52	-,115	,909
Erkek	50		

$(p > 0,05)^*$

Karar verme ölçeğinin kaçınan karar verme alt boyutu cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. ( $p > 0,05$ )

**Çizelge 4.5** Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Erteleyici Karar Verme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları

Cinsiyet	N	Z	P
Kadın	52	-,301	,764
Erkek	50		

$(p > 0,05)^*$

Karar verme ölçeğinin eteleyici karar verme alt boyutu cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.( $p>0,05$ )

**Çizelge 4.6** Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Panik Karar Verme Alt Boyutunun Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları

Cinsiyet	N	Z	P
Kadın	52	-,200	,842
Erkek	50		

( $p>0,05$ )\*

Karar verme ölçeğinin panik karar verme alt boyutu cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. ( $p>0,05$ )

**Çizelge 4.7** Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Cinsiyet Değişkenine Göre Sonuçları

Cinsiyet	N	Z	P
Kadın	52	-,915	,360
Erkek	50		

$p<0,05$ \*

Öğrenilmiş güçlülük ölçeği cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. ( $p>0,05$ )

**Çizelge 4.8** Gençlik Liderlerinin Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre bilgileri

Gençlik Liderlik Ölçeği	N	P
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	102	,357
İletişim kurabilmek	102	,192
Grup becerileri	102	,519
Güven duyma ve güvenilir olma	102	,644
Karar verme becerileri	102	,205
Problem çözme becerileri	102	,833
Mesuliyet ve sorumluluk	102	,873

$p<0,05$ \*

Gençlik liderlik özellikleri ölçeği cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.9** Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre sonuçları

	N	p
Karar Vermede Özsaygı	102	,526
Dikkatli Karar Verme	102	,149
Kaçıngan Karar Verme	102	,672
Erteleyici Karar Verme	102	,568
Panik Karar Verme	102	,467

$p < 0,05^*$

Karar vermede özsaygı boyutu yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır( $p>0,05$ ). Dikkatli karar verme, kaçıngan karar verme, erteleyici karar verme, panik karar verme alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.10** Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre sonuçları

	N	P
Öğrenilmiş Güçlülük	102	,447

$p < 0,05^*$

Öğrenilmiş güçlülük ölçeği ile elde edilen veriler yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

**Çizelge 4.11** Gençlik Liderlerinin Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Sonuçları

Gençlik Liderlik Ölçeği	N	P
Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	102	,839
İletişim Kurabilmek	102	,640
Grup Becerileri	102	,736
Güven Duyma Ve Güvenilir Olma	102	,260
Karar Verme Becerileri	102	,677
Problem Çözme Becerileri	102	,809
Mesuliyet Ve Sorumluluk	102	,198

$p < 0,05^*$

Gençlik liderlik özellikleri ölçeği yaş değişkenine göre incelendiğinde mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.12** Gençlik Liderlerinin Karar Verme Ölçeği Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyine Göre Sonuçları

	N	P
Karar Vermede Özsaygı	102	,070
Dikkatli Karar Verme	102	,188
Kaçıngan Karar Verme	102	<b>,023*</b>
Erteleyici Karar Verme	102	,273
Panik Karar Verme	102	,510

$p < 0,05^*$

Karar verme ölçeği eğitim düzeyine göre incelendiğinde kaçıngan karar verme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).



Değişkenler	P
Lise-Lisansüstü	<b>,021*</b>

$p < 0,05^*$

Kaçınan karar verme alt boyutunda ortaya çıkan farkı yaratan grup lise ve lisansüstü değişkenlerindedir.

**Çizelge 4.13** Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Sonuçları

	N	P
Öğrenilmiş Güçlülük	102	,810

$p < 0,05^*$

Öğrenilmiş güçlülük ölçeği eğitim düzeyi değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.14** Gençlik Liderlerinin Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutlarına Göre Sonuçları

Gençlik Liderlik Ölçeği	N	P
Mücadele İsteği Ve Hedef Koyma	102	,727
İletişim Kurabilmek	102	,152
Grup Becerileri	102	,940
Güven Duyma Ve Güvenilir Olma	102	,806
Karar Verme Becerileri	102	,101
Problem Çözme Becerileri	102	,107
Mesuliyet Ve Sorumluluk	102	,145

$p < 0,05^*$

Gençlik liderlik özellikleri ölçeği eğitim düzeyi değişkenine göre incelendiğinde mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.15** Gençlik Liderinin Karar Verme Ölçeği Alt Boyutlarının Bağlı Oldukları İl Ve İlçelere Göre Sonuçları

	N	P
Karar Vermede Özsaygı	102	,104
Dikkatli Karar Verme	102	<b>,005*</b>
Kaçıngan Karar Verme	102	<b>,036*</b>
Erteleyici Karar Verme	102	,239
Panik Karar Verme	102	,068

p< 0,05\*

Çalışmada yer alan katılımcıların bağlı oldukları il ve ilçelere göre karar verme düzeyleri incelendiğinde dikkatli karar verme ve kaçıngan karar verme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır (p<0,05). Karar vermede özsaygı boyutu, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

**Çizelge 4.16** Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeğinin Bağlı Oldukları İl Ve İlçelere Göre Sonuçları

	N	P
Öğrenilmiş Güçlülük	102	,197

p< 0,05\*

Çalışmada yer alan katılımcıların bağlı oldukları il ve ilçelere göre öğrenilmiş güçlülük ölçeği incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır (p>0,05).

**Çizelge 4.17** Gençlik Liderlerinin Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği Alt Boyutlarının Bağlı Oldukları İl Ve İlçelere Göre Sonuçları

Gençlik Liderlik Ölçeği	N	P
Mücadele İsteği Ve Hedef Koyma	102	,556
İletişim Kurabilmek	102	,183
Grup Becerileri	102	,419
Güven Duyma Ve Güvenilir Olma	102	,419
Karar Verme Becerileri	102	,362
Problem Çözme Becerileri	102	,269
Mesuliyet Ve Sorumluluk	102	,202

$p < 0,05^*$

Çalışmada yer alan katılımcıların bağlı oldukları il ve ilçelere göre gençlik liderlik ölçeği incelendiğinde mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p > 0,05$ ).

**Çizelge 4.18** Öğrenilmiş Güçlülük, Karar Verme Ve Gençlik Liderlik Ölçeği Alt boyutlar arasındaki korelasyon analizi sonuçları

Z		Öğrenilmiş güçlülük	Gençlik liderlik mücadele alt boyutu	Gençlik liderlik iletişim alt boyutu	Gençlik liderlik grup becerileri alt boyut	Gençlik liderlik güven duyma alt boyut	Gençlik liderlik karar verme alt boyut	Gençlik liderlik problem çözme alt boyut	Gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut	Melbourne karar vermede özsaygı
Öğrenilmiş güçlülük	R	1	,180	<b>,263**</b>	,121	,015	,126	,027	,194	<b>-,269**</b>
	P		,070	,008	,225	,881	,207	,790	,051	,006
	n	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Gençlik liderlik mücadele alt boyutu	R	,180	1	<b>,649**</b>	<b>,578**</b>	<b>,423**</b>	<b>,415**</b>	<b>,477**</b>	<b>,358**</b>	<b>-,227*</b>
	P	,070		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,022
	n	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Gençlik liderlik iletişim alt boyutu	R	<b>,263**</b>	<b>,649**</b>	1	<b>,631**</b>	<b>,417**</b>	<b>,488**</b>	<b>,561**</b>	<b>,450**</b>	<b>-,380**</b>
	P	,008	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	n	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Gençlik liderlik grup becerileri alt boyut	R	,121	<b>,578**</b>	<b>,631**</b>	1	<b>,670**</b>	<b>,617**</b>	<b>,686**</b>	<b>,579**</b>	<b>-,320**</b>
	P	,225	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,001
	n	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Gençlik liderlik güven duyma alt boyut	R	,015	<b>,423**</b>	<b>,417**</b>	<b>,670**</b>	1	<b>,629**</b>	<b>,600**</b>	<b>,602**</b>	<b>-,217*</b>
	P	,881	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,028
	n	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Gençlik liderlik karar verme alt boyut	R	,126	<b>,415**</b>	<b>,488**</b>	<b>,617**</b>	<b>,629**</b>	1	<b>,695**</b>	<b>,623**</b>	<b>-,262**</b>
	P	,207	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,008
	n	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Gençlik liderlik problem çözme alt boyut	R	,027	<b>,477**</b>	<b>,561**</b>	<b>,686**</b>	<b>,600**</b>	<b>,695**</b>	1	<b>,490**</b>	<b>-,201*</b>
	P	,790	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,043
	n	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut0	R	,194	<b>,358**</b>	<b>,450**</b>	<b>,579**</b>	<b>,602**</b>	<b>,623**</b>	<b>,490**</b>	1	-,193
	P	,051	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,052
	n	102	102	102	102	102	102	102	102	102
Melbourne karar vermede özsaygı	R	<b>-,269**</b>	<b>-,227*</b>	<b>-,380**</b>	<b>-,320**</b>	<b>-,217*</b>	<b>-,262**</b>	<b>-,201*</b>	-,193	1
	P	,006	,022	,000	,001	,028	,008	,043	,052	
	n	102	102	102	102	102	102	102	102	102

Öğrenilmiş güçlülük ile gençlik liderlik iletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki, Melbourne karar vermede özsaygı puanları ile negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Gençlik liderlik mücadele alt boyut puanları ile gençlik liderlik iletişim alt boyut puanları, gençlik liderlik grup becerileri alt boyut puanları, gençlik liderlik güven duyma alt boyut puanları, gençlik liderlik karar verme alt boyut puanları, gençlik liderlik problem çözme alt boyut puanları ve gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut puanları arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Melbourne karar vermede öz saygı puanı ile negatif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Gençlik liderlik iletişim alt boyut puanları ile gençlik liderlik mücadele alt boyut puanları ve gençlik liderlik grup becerileri alt boyut puanları arasında pozitif yönde güçlü ilişki bulunmuştur. Gençlik liderlik güven duyma alt boyut puanları, gençlik liderlik karar verme alt boyut puanları, gençlik liderlik problem çözme alt boyut puanları ve gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut puanları arasında ise pozitif yönlü orta düzey ilişki bulunmuştur. Gençlik liderlik iletişim alt boyut puanları ile Melbourne karar vermede özsaygı puanları arasında negatif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Gençlik liderlik grup becerileri alt boyut ile gençlik liderlik mücadele alt boyutu, gençlik liderlik iletişim alt boyutu, gençlik liderlik güven duyma alt boyutu, gençlik liderlik karar verme alt boyutu, gençlik liderlik problem çözme alt boyutu, gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut puanları arasında pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur. Gençlik liderlik grup becerileri alt boyut ile Melbourne karar vermede öz saygı puanları arasında negatif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Gençlik liderlik güven duyma alt boyut ile gençlik liderlik mücadele alt boyutu, gençlik liderlik iletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki, gençlik liderlik grup becerileri alt boyutu, gençlik liderlik karar verme alt boyutu, gençlik liderlik problem çözme alt boyutu arasında pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur. Gençlik liderlik güven duyma alt boyut ile Melbourne karar vermede öz saygı puanları arasında negatif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Gençlik liderlik karar verme alt boyut ile gençlik liderlik mücadele alt boyutu ve gençlik liderlik iletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki, gençlik liderlik grup becerileri alt boyutu, gençlik liderlik güven duyma alt boyutu, gençlik liderlik problem çözme alt boyutu gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut puanları

arasında pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur. Gençlik liderlik karar verme alt boyut ile Melbourne karar vermede öz saygı puanları arasında negatif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Gençlik liderlik problem çözme alt boyut ile gençlik liderlik mücadele alt boyutu, gençlik liderlik iletişim alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzey ilişki, gençlik liderlik grup becerileri alt boyutu, gençlik liderlik güven duyma alt boyutu ve gençlik liderlik karar verme alt boyutu arasında pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur. Gençlik liderlik problem çözme alt boyut ile Melbourne karar vermede öz saygı puanları arasında negatif yönlü zayıf ilişki bulunmuştur.

Gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut puanları gençlik liderlik mücadele alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf ilişki, gençlik liderlik iletişim alt boyutu ve gençlik liderlik grup becerileri alt boyutu ve gençlik liderlik problem çözme alt boyut puanları ile pozitif yönlü orta düzey ilişki bulunmuştur. Gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut puanları ile gençlik liderlik güven duyma alt boyutu, gençlik liderlik karar verme alt boyutu ve gençlik liderlik problem çözme alt boyutları ile pozitif yönlü güçlü ilişki bulunmuştur. Gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut puanları ile Melbourne karar vermede öz saygı puanları arasında negatif yönlü çok zayıf ilişki bulunmuştur.

## 5.TARTIŞMA

Bu çalışma gençlik spor bakanlığında çalışan gençlik liderlerinin karar verme, öğrenilmiş güçlülük ve gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Gençlik liderlerinin anket sorularına vermiş oldukları cevaplardan elde edilen verilere bağlı olarak cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev yılı, gençlik merkezinde geçirdikleri zaman, aylık gelirleri, görev türü, meslekleri, görev bölgeleri demografik sorularına, Melbourne Karar Verme Ölçeği, Rosenbom Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği ve Gençlik Liderlik Ölçeklerinin alt boyutlarına göre çıkan sonuçlara göre;

Eraslan 2015 tarafından yapılan üniversite spor bölümü öğrencilerinin atılganlık ve karar verme stillerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi çalışmasında Öğrencilerin karar verme stillerinin de cinsiyet, öğrenim gördükleri bölüm ve lisanslı olarak spor yapma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulmuştur. Bizim çalışmamızda da yukarıda bahsedilen değişkenlerde anlamlı bir fark olmaması sebebiyle yapılan çalışma paralellik arz etmektedir.

Yapılan analiz sonucunda karar verme ölçeği cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde özsaygı(kendine güven), dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme, panik karar verme alt boyutları incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kadın ve erkek liderlerin karar verme özellikleri arasında bir fark bulunmamıştır. Karar vermede özsaygı boyutu yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme, panik karar verme alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Kadın ve erkek liderlerinin farklı yaş gruplarında olmaları karar verme düzeylerini etkilememiştir.

Gençlik liderlerinin Karar verme ölçeği eğitim düzeyine göre incelendiğinde kaçınan karar verme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).Gençlik liderlerinin eğitim düzeylerine göre incelendiğinde kaçınan karar verme alt boyutunda lise ve lisansüstü kademelerinde anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi düştükçe karar verme eğilimlerinde de geciktirme, karar vermekten kaçınma, kararları başkalarına bırakma eğilimi ortaya çıkmaktadır. Böylece sorumluluğu bir başkasına devrederek karar

vermekten kurtulmaya çalıştıkları düşünülebilir. Birey bir karar verirken elde ettiği bilgiyi kendi felsefi bakış açısında sentezleyerek problemin sonucuna ulaşılabilir. Karar verme, mantığa uygun sonuçlar geliştirebilmek ve eş zamanlı olarak bu sonuçların yarar ve zararlarını ölçebilme becerisini gerektiği düşünülebilir. Karar verirken doğru sonuçlara ulaşmak için bilgi, bilim, felsefi bakış açısı, deneyim, tecrübe ve yeteneğin gerekli olduğu kadar bu sürecin iyi yönetilmesi de gerekmekte olduğu için eğitim seviyesi arttıkça doğru karar vermenin de doğru olarak arttığı düşünülebilir.

Kaçıngan karar veren bireylerin çocukluklarında saplantılı bağlanma yaşadıkları düşünülebilir. Bu bireyler kendilerine güvenmezlerken başkalarına güvenirler. Bunun nedeni ise başkalarının kendinden daha üstün olarak ve kendilerini daha değersiz görmelerindedir. Yetişkin olduklarında da karar verirken kararı hep başkalarına bırakma eğiliminde oldukları düşünülebilir.

Temel 2015 tarafından yapılan Beden Eğitimi öğretmenlerinin problem çözme becerisi, karar verme stilleri ve öfke tarzlarının incelenmesi çalışmasında, öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve dikkatli karar verme stillerinin yüksek, kaçıngan, erteleyici ve panik karar verme stillerinin ise düşük olduğunu tespit etmiştir. Her iki çalışmada da kaçıngan karar verme alt boyutunda paralellik gözlenmektedir.

Çalışmada yer alan katılımcıların bağlı oldukları il ve ilçelere göre karar verme düzeyleri incelendiğinde dikkatli karar verme ve kaçıngan karar verme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ( $p < 0,05$ ). Karar vermede özsaygı boyutu, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p > 0,05$ ). Bireysel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Karar verirken kaçıngan karar vermeyi etkileyen konular arasında özgüven eksikliği, seçenekler arasından seçim yapamama, neyin, hangisinin önemli olduğuna karar verememe, ayrıntıya takılıp kalma, kararı karşıdakinin vermesini bekleme, karşıdakinin kıramama, hayır diyememe, bilgi sahibi olmadığı bir konuyla karşı karşıya olma, karşıdakinin baskın tutumu ve her türlü kararın olumsuz sonuçlar içermesi sayılabilir.

Bazı araştırmalar sonucunda karar verme sürecinin bireysel farklılıklardan etkilendiğini tespit edilmiştir (Parker and Fischho 2005). Bireysel farklılıkların oluşmasında kişinin içinde yetiştiği ailenin demografik özellikleri, kültürel farklılıklar, eğitim seviyesi, kişinin psikolojik özellikleri, yaşadığı bölgenin getirmiş olduğu farklılıklar, inanç sistemi, eleştirel



düşünme ve problem çözme becerisi, kişilik özellikleri, yaşı ve fiziksel özellikleri gibi bireysel farklılıklardan kaynaklı sonuca ulaşma süreçlerinin değiştiği düşünülmektedir. Erpalayık 2018'in yapmış olduğu araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin algılarına göre genel olarak gençlik liderlik özelliklerini iyi düzeyde sergiledikleri, yüksek düzeyde benlik saygısına sahip oldukları ve gençlerin özgüvenlerinin iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buradan yola çıkılarak eğitim düzeyi arttıkça liderlik ve karar verme özelliklerinin yükseldiği bizim çalışmamızla sonuçların paralellik gösterdiği düşünülebilir.

Yapılan araştırmalar sonucunda, bireylerin stres düzeyleri ve stresle baş etme yolları, hem karar verme özsaygıyı hem de dikkatli, kaçınan, panik ve erteleyici karar verme stilleri etkilemektedir. Bu bulgular, araştırmanın sonuçlarıyla ilişkilendirilebilir.

Öğrenilmiş güçlülük ölçeği cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kadınlar ve erkekler arasında karşılaştıkları zor durum ve koşullarla başa çıkmak için bireylerin devreye soktukları davranışsal ve bilişsel kontrol mekanizmalarının tümü olan öğrenilmiş güçlülük düzeyleri arasında bir fark bulunmadığı gözlenmiştir.

Öğrenilmiş güçlülük ölçeği ile elde edilen veriler yaş değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Öğrenilmiş güçlülüğün yaşa göre bireyin amacına yönelik davranışlarını önleyen duygu ve düşünceleri, acı gibi etkenleri kontrol altına almasını sağlayan bilişsel bir becerileri etkilemediği düşünülebilir.

Öğrenilmiş güçlülük ölçeği eğitim düzeyi değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Yapılan çalışmada eğitim düzeylerinin kişilerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerine etkisi olmadığı gözlenmiştir. Bilişsel bir beceri olduğu entelektüel ve sosyal güçlülük anlamına gelmediği düşünülebilir. İnsan hayatı boyunca pek çok olayla karşılaşmakta ve çevresindekilerle bağlantı kurarak, modern hayatın getirdiği stres, kaygı gibi tüm olumsuz faktörler karşısında, bireylerin de kaygıları arttığı, insanların geçmişte yaşadıkları deneyimleri, kişilikleri ve çevreleri olumsuz koşullarla baş etmelerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak örgün eğitimin yanında sosyal öğrenimde önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada yer alan katılımcıların bağlı oldukları il ve ilçelere göre öğrenilmiş güçlülük ölçeği incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p>0,05$ ). Liderlerin kendini denetleme becerisinin yüksek olmasına, bir diğer ifadeyle ölçekte temsil edilen başa çıkma stratejilerinin sıklıkla uygulandığına işaret ettiği düşünülebilir. Birçok

araştırmanın sonucunda, öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam olaylarının istenmedik etkisi karşısında, psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını korumada, sürdürmede daha etkili başa çıkma davranışları sergiledikleri görülmüştür. Bu durum bireylerin öğrenilmiş güçlülük bilişsel davranış dağarcığının genişletilmesi veya düzeyinin yükseltilmesinin önemini göstermektedir. Coşkun (2009) Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında ölçeğin toplam puan ortalaması 39-180 puan arasında değişmektedir. Puandaki yükselme, stresle başa çıkma dağarcığındaki bilişsel stratejilerin çeşitliliğinin artması anlamına gelmektedir. Bu stratejiler planlı davranma, ruh hali denetimi, istenmeyen düşüncelerin denetimi, dürtü denetimi, yeterli olma, ağrı denetimi, erteleme, yardım arama, iyiye yorma, dikkati yönlendirme ve denetleyici aramadır. (Savaşır ve Şahin 1997). Bu bilgiler doğrultusunda, gençlik liderlerinin stresle baş etmede bilişsel stratejileri kullandıkları söylenebilir.

Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği geçerlilik ve güvenilirliğe ile ilişkin sonuçlara da bakıldığında Cansoy ve Turan 2016, ortaöğretimdeki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerini ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Araştırmaya gönüllü katılan gençlik liderlerinin verdiği cevaplar yola çıkarak doğru liderlik davranışı sergileyebilmeleri için sorumlu oldukları grubun kişisel ve fiziksel özelliklerini, ilgi ve ihtiyaçlarını iyi bilip gözlemesi doğru kararlar verebilmesini kolaylaştıracağı düşünülebilir.

Cansoy 2015'in "Türkiye'de ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi " üzerine yaptığı çalışmada Gençlik liderlik özellikleri düzeyinin kızlarda ve devlet okullarındaki öğrencilerde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma sonuçları benzer çalışmalarla paralelik göstermediği düşünülebilir.

Yaptığımız çalışmada ise Gençlik liderlik özellikleri ölçeği cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Chan 2000'nin çalışmasına göre kadın gençlik liderlik özellikleri erkek liderlere daha yüksek çıkmıştır.

Gençlik liderlik özellikleri ölçeği yaş değişkenine göre incelendiğinde mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma,

karar verme becerileri, problem çözüme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Gençlik liderlik özellikleri ölçeği eğitim düzeyi değişkenine göre incelendiğinde mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözüme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Çalışmada yer alan katılımcıların bağlı oldukları il ve ilçelere göre gençlik liderlik ölçeği incelendiğinde mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözüme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p>0,05$ ).

Literatürde kullanılan ve tespit edilebilen liderlik değerlendirme araçları ile güvenilirlik, boyutlar ve ölçmek istediği özellikleri ölçmesi bakımından benzer yapılarda olduğu görülmüştür.

Durlak ve Weissberg'a (2007) yaptığı çalışmaya göre okul sonrası sosyalleşen çocukların karar verme, liderlik gibi özelliklerinin olumlu yönde geliştirdiği görülmüştür. Buradan yola çıkarak bizim çalışmamıza gönüllü katılan liderlerin karar verme ve gençlik liderlik özellikleri incelendiğinden de çocuklara liderlik ve karar verme becerilerine olumlu yönde aşıladıkları düşünülebilir.

Bayturan 1995'de yaptığı çalışmasında Gençler ve liderler kurumlarının işleyiş ve hizmet anlayışından memnun değillerdir. Kurumlarda yer alan liderlerin, liderlik eğitimi almadıkları, pedagojik formasyona sahip olmadıkları görülmüştür. Bizim çalışmamız incelendiğinde gençlik liderlerinin belli bir eğitimden geçtikten sonra göreve başladıkları gözlenmektedir. Çalışmalar birbiri ile paralellik göstermemektedir.

Bülbül(2019) yapmış olduğu çalışmada İletişim kurabilmek ile liderlik toplam ve grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözüme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İletişim kurabilmek ile gönüllülük toplam ve gönüllülük alt boyutu materyal etkenler, amaç ve egoizm faktörü alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Gençlik liderlik iletişim alt boyut puanları ile gençlik liderlik mücadele alt boyut puanları ve gençlik liderlik grup becerileri alt boyut puanları arasında pozitif yönde güçlü ilişki

bulunmuştur. Gençlik liderlik güven duyma alt boyut puanları, gençlik liderlik karar verme alt boyut puanları, gençlik liderlik problem çözme alt boyut puanları ve gençlik liderlik mesuliyet ve sorumluluk alt boyut puanları arasında ise pozitif yönlü orta düzey ilişki bulunmuştur. İki çalışmanın sonuçlarına bakıldığında liderlerin iletişim becerilerinin iyi olması diğer liderlik özelliklerinin iyi olmasını desteklediği düşünülebilir. Çalışma sonuçlarının birbiri ile paralellik gösterdiği düşünülmektedir.

### **5.1 Sınırlılıklar**

Gençlik Liderlerine ulaşabilecek iletişim ağı bulunmamaktadır.

Gençlik Liderlerinin, sosyo-demografik özellikleri, görev yaptıkları bölge ve il sayıları ile ilgili ulaşılabilir bir veri tabanı bulunmamaktadır.

Gençlik Liderlerinin katıldığı gönüllülük faaliyeti türü, süresi gibi istatistik veriler ile ilgili bir veri tabanı bulunmamaktadır.

## 6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

### 6.1. Sonuçlar

Gençlik merkezlerinde görevli gençlik liderlerinin öğrenilmiş güçlülük, karar verme ve gençlik liderlik özellikleri açısından olumlu özellikleri taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmaya katılan gençlik liderlerinin Karar verme ölçeği eğitim düzeyine göre incelendiğinde kaçınan karar verme alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın lise ve lisansüstü değişkenlerinden kaynaklandığı sonucu bulunmuştur.

Çalışmada yer alan katılımcıların bağlı oldukları il ve ilçelere göre karar verme düzeyleri incelendiğinde dikkatli karar verme ve kaçınan karar verme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 6.2 Öneriler

Gençlik liderlerinin eğitim düzeylerine göre kişisel gelişimlerini destekleyici seminerler düzenlenebilir.

Gençlik merkezleri bünyesindeki gençlik liderlerine daha kolay ulaşılabilmesi için bakanlık argümanları oluşturulmalıdır.

Gençlik liderlerine kolay iletişim sağlanması için haber ağı oluşturulabilir.

Gençlik liderlerinin bir araya geldiği seminer ve etkinlikler arttırılabilir.

Liderlerin iletişim becerilerini arttırabilecekleri etkinlikler düzenlenebilir.

## KAYNAKLAR

Arslan M. Gençlik, Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi. Gençlik ve Gönüllülük. Kesgin B. Yaman M. Ed. Gençlik ve Spor Bakanlığı Yayınları. Ankara. 2016; 9-30.

Aslan H, Çeçen AR. Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Mizah Tarzlarının İncelenmesi, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2007;16 (2), 1-14.

Babacan H. Demeter Kırsal Alan Liderlik Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

Bakan İ. Örgüt kültürü ve liderlik türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: Bir alan araştırması. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2008: 13-40.

Bayturan AF. Gencin Psiko-Sosyal Gelişimi Üzerinde Farklı Serbest Zaman Kuruluşlarının Etkileri ve Gençlik Liderlerinin Niteliği. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 1995.

Bektaş Ç. Liderlik yaklaşımları ve modern liderden beklentiler. Selçuk Üniversitesi Akşehir Meslek Yüksekokulu Sosyal Bilimler Dergisi, 2016; 2 (7).

Bay, M. Akpınar S. Liderlik tarzları ve girişimcilik özellikleri üzerine bir uygulama. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2017; 10 (52),(doi: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2017.1950>).

Bilge Kağan Yazıtı. <http://www.dilimiz.com/dil/bilgekaganyaziti> (erişim: 19.12.2019).

Cansoy R. Türkiye'de ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerinin incelenmesi. Doktora Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015.

Cansoy R. Turan S. Gençlik liderlik özellikleri ölçeği: Güvenirlik ve geçerlik çalışması. Türkiye Eğitim Dergisi, 2016: 1; 19-39.

Cumhurbaşkanlığı kararnamesi. Resmi Gazete: 30474. 1 No'lu Kararname, 10 Temmuz 2018.

ÇAKIR Ö. Öğrenilmiş Güçlülük ve Çalışma Yaşamı, İçinde: Çalışma Yaşamında Davranış, Umuttepe Yayınları, İzmit, 2009.

Çelik C, Sünbül Ö. Liderlik algılamalarında eğitim ve cinsiyet faktörü: Mersin ilinde bir alan araştırması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2008; 13; 49-66.

Chan, D. W. Assessing leadership among chinese secondary students in hong kong: The use of the roets rating scale for leadership. Gifted Child Quarterly, 2000; 44(2), 115-122.

Coşkun, Y. Ortaöğretim Öğrencilerinin Öğrenilmiş Güçlülükleri Ve Aile İçi İlişkileri. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul,2007.

DAĞ, İ. Rosenbaum'un Öğrenilmiş Güçlülük Ölçeği'nin Üniversite Öğrencileri İçi Güvenirliği ve Geçerliği, Türk Psikiyatri Dergisi, 1991; 2, (4), 269-274.

DAĞ, İ. Kontrol Odağı, Öğrenilmiş Güçlülük ve Psikopatoloji İlişkileri, Psikoloji Dergisi, 1992; 7, 27, 1-9.

Deliveli Ö. Yönetimde yeni yönelimler bağlamında lider yöneticilik. Süleyman Demirel Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Deniz, E. Üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve problem çözme yöntemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. Eğitim Araştırmaları Dergisi, 2004; 4 (15), 25-35.

Demirci, A.B. Gençlik Ve Spor Bakanlığına Bağlı Gençlik Merkezi Hizmetlerinin Algısı: Kocaeli Ve Sakarya Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2019.

Demirçelik, E , Karacabey, A , Cenan, E . Özel Yetenekli Öğrencilerin Liderlik Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 2017; 7 (13) , 399-425.

Derks, J., Lee, N. C., & Krabbendam, L. Adolescent trust and trustworthiness: Role of gender and social value orientation. Journal of Adolescence, 2014; 37(8), 1379-1386.

Durlak, J. A., & Weissberg, R. P. The impact of after-school programs that promote personal and social skills. Chicago, IL: Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning.2007.

Elwahayshe N.M. Utilization Of Information Technology Of Employee Effect On Work Performance : An Evidence From Libyan Youth And Sports Ministry. Thesis Master's Program. Karabuk University Social Sciences Institute. 2018.

Eraslan, M. Üniversite Spor Bölümü Öğrencilerinin atılganlık ve Karar Verme Stilllerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Bartın Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 2015; 4, 1, S 214-223.

EREN, E.Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Genişletilmiş Onbirinci Basım, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul,2008.

Erpalayık B. Üniversite Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri İle Benlik Saygısı Ve Özgüven Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Siirt Üniveristesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.2018

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Ulusal gençlik ve spor politikası belgeseli. Resmi Gazete: 28541, 2013.

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Gençlik merkezleri yönetmeliği. Resmi Gazete: 25167, 2003.

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Gençlik ve Spor Bakanlığının teşkilat ve görevleri hakkında kanun hükmünde kararname. Resmi Gazete: 27958; 1079-1090, 2011.

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik liderliği yetiştirme, gelişim eğitimleri ile çalışma usul ve esasları yönergesi, 2013.

Gençlik ve Spor Bakanlığı. <http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/Tarihce> (Erişim: 21.12.2019)

Gençlik ve Spor Bakanlığı. [http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/ghgm/teskilat\\_semasi.html](http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/ghgm/teskilat_semasi.html) (Erişim: 21.12.2019)

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü: 3. Dönem Birim Faaliyet Raporu.2015 [http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/ghgm/faaliyet\\_raporu.pdf](http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/ghgm/faaliyet_raporu.pdf) (Erişim: 20.12.2019).

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Bakanlık Teşkilat Şeması. <http://www.gsb.gov.tr/Sayfalar/35/10/teskilat-semasi.aspx>(Erişim: 22.12.2019).

İnce U. Gençlik Ve Spor Bakanlığına Bağlı Gençlik Kamplarında Görev Yapan Kamp Liderlerinin, Kamplardan Beklenti Ve Memnuniyet Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.2017.

Kılıç Özkaynar G. Tarihte öne çıkan Türk lider örnekleri üzerine bir inceleme. Ekonomi, İşletme ve Yönetim Dergisi. 2017; 1; 10-31.

Kuzgun Y. & Bacanlı F. (Dizi Editörleri). Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Programlar Dizisi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım,2005.

Meier JF. Henderson KA. Kamp Liderliği: Kamplarda Liderlik ve Programlama. WavelandPress, Inc. Illinois. 2012. Çev. Gürcan Günay, GSB Eğitim Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü, Ankara, 2016.

Nemrut,G. Gençlik Çalışması Özne Sınıflandırma Modeli Yenyürk N.Kurtaran Y. Nemutlu G. (ed.) Türkiye’de Gençlik Çalışması Ve Politikaları (ss.83-114). İstanbul bilgi Üniversitesi Yayınları.2 baskı,İstanbul,2012.

Ogurlu, Ü.Liderlik becerileri geliştirme programının üstün zekalı olan ve olmayan öğrencilerin liderlik becerilerine etkisi, Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul,2012.

Özmaden H. Cumhuriyet dönemi ilk spor teşkilatı Türkiye İdman Cemiyeti (1922-1936)’nin yapılanma sürecinde beden eğitimi ve sporun fonksiyonları, fonksiyonlardaki değişimler ve toplumsal hayata etkileri. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1999.

Önen S. M, Kanayran H.G. Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi. 2015; 5: 43-64.

ÖZGÜR, G. Dülgerler, Ş. ve Arpa N .Hemşire Eğitimcilerinin Stresle Baş Etme Düzeylerinin İncelenmesi, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2007; 23, (2), 51-68

Özkan M. Liderlik hangi sıfatları alıyor Liderlik konulu makalelerin incelenmesi. Gaziantep University Journal of SocialSciences, 2016; 15 (2): 615-639.



Parlar,F.M.Gençlik Liderlerinin Liderlik Davranışları.Yüksek Lisans Tezi.Abant İzzet Baysal Üniversitesi, 2014.

Parker, A. M. ve Fischho, B. Decision-making competence: External validation through an individual differences approach. Journal of Behavioral Decision-making, 2005; 18, 1–27

Savaşır I., Şahin NH. Bilişsel-Davranışçı Terapilerde Değerlendirme: Sık Kullanılan Ölçekler.Türk Psikologlar Derneği Yayını, Özyurt Matbaacılık, Ankara, 1997.

Şentuna M. Türkiye'deki gençlik ve spor ile ilgili kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının gençlik politikalarının değerlendirilmesi ve bir model örneği. Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.

Şencan MN., İbicioğlu H. Karabekir M. Kadın yöneticilerin liderlik özelliklerinin incelenmesi: Türkiye'deki kadın rektörler üzerine bir içerik analizi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2015; 20: 241-259.

Şirin Y. Gençlik Ve Spor Bakanlığında Algılanan Liderlik Tarzları Ve Örgütsel Alt Kültürlerin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2015.

Tengilimoğlu D. Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2005; 4 (14): 1-16.

Thomas, N. The John Adair handbook of management and leadership. London: Thorogood, 2004.

Tüfekçi Ş. Gençlik Ve Spor Bakanlığına Bağlı Gençlik Kamplarında Görev Yapan Liderlerin Özetkililik-Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2016.

Tüysüz, B. Öğrenci liderliği programının 6.sınıf öğrencilerinin liderlik rolleri ve davranışlarına etkisinin incelenmesi, Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2007.

Ünal M. Bilgi çağında değişim ve liderlik. Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2012; 32(1): 297-310

Yavuz C, Çiftçi İ. Türkiye'de bulunan gençlik merkezlerinin durumu ve Doğu Anadolu Bölgesi'nin değerlendirilmesi. Türk İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2017; 4 (15): 438-449

Yemliha Coşkun Ortaöğretim Öğrencilerinin Öğrenilmiş GÜÇLÜLÜK Düzeyleri VE Aile İçi İlişkileri Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2009; 18(2), 104-118

Yıldız, D. Örgütlerde Öğrenilmiş Güçlülük Kavramı Ve İnsan Kaynakları Departmanı Çalışanlarının Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerinin İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2004.

Yukl, G. A. Leadership in organizations (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall Inc. 2010.



## ÖZGEÇMİŞ

### 1. Bireysel Farklılıklar

- Adı Soyadı :Cansu YILDIRIM
- Doğum Yeri Ve Tarihi :03/03/1993
- Uyruğu :T.C
- Medeni Durum :Bekar
- Adres ve Telefon :Zincirlikuyu mah. Eskihükümet cad. No 136/4 Darıca  
KOCAELİ

### 2. Eğitim Bilgileri

- Yüksek Lisans:2017- Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Lisans Programı

\*Tez Konusu: Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Gençlik Liderlerinin " Öğrenilmiş Güçlülük, Liderlik Ve Karar Verme" Özelliklerinin İncelenmesi

\*Danışman: Doç.Dr.Kürşad SERTBAŞ

- Lisans: Kocaeli Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği

- Ortaöğretim: Mustafa Üstündağ Ortaokulu

## **EKLER**

### **Ek-1. Kişisel Bilgi Formu**

Bu çalışma Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana bilim Dalı Yüksek Lisans programında yapılmakta olan " GSB Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük , Liderlik ve Karar Verme Özelliklerinin İncelenmesi" konulu bilimsel araştırma ile ilgilidir. Bu çalışmanın ve aşağıdaki anketin öncelikli amacı Gençlik Ve Spor Bakanlığı Gençlik Merkezlerinde çalışan gençlik liderlerinin Kişisel Bilgi Formuna göre Öğrenilmiş Güçlülük, Liderlik Ve Karar Verme Özelliklerinin incelenmesidir. Ülkemizde gençlik alanında çalışan gençlik liderleri yönetim ile gençler arasında bağlantı kurduğundan dolayı görev olarak büyük bir önem arz etmektedir. Bu sebeple gençlik liderlerinin seçiminin göreve uygunluğu ölçülmek istenmektedir.

Size sorulan tüm soruları içtenlikle cevaplamanız, konu ile ilgili sağlıklı sonuçlara ulaşmamızı kolaylaştıracaktır. Elde edilen bilgiler amacı dışında kullanılmayacaktır. Çalışmamıza katılan tüm bireylerin, kişilik haklarını koruyacağımızı ve akademik ahlak kurallarına uyacağımızı bilmenizi isteriz.

Teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

Cansu YILDIRIM

Danışman

(Kocaeli Üniv. Öğretim Üyesi)

Yüksek Lisans Öğrencisi

## Bölüm 1 :Kişisel Bilgiler

1- Yaşınız?

- a)18-28
- b)29-38
- c)39-48
- d)48-58

2-Cinsiyet?

- a)Kadın
- b)Erkek

3) Öğrenim Düzeyi?

- a)ortaokul
- b)lise
- c)üniversite
- d)lisansüstü

4- Mesleğiniz.....?

5- Çalıştığınız Kurum.....?

6- Görev Türünüz?

- a) Ücretli ( Gençlik Lideri )
- b) Gönüllü ( Gençlik Lideri )

7- Gençlik Merkezi Görevinizi Belirtiniz ( yönetici ,asistan ,lider vb.).....?

8-Ortalama Olarak , Zamanınızın Ne Kadarını Gençlik Merkezinde Geçiriyorsunuz?

- a) Yarım Gün ( ya da az)
- b) Tam Gün
- c) 2-3 Gün
- d) 4-5 Gün

9- Ne Kadar Zamandır Bu Organizasyonda Gençlik Lidersiziz?

- a) 1 Aydan Az
- b) 1-5 Ay
- c) 6-12 Ay
- d) 1 Seneden Fazla

10- Aylık Geliriniz Ne Kadardır? ( Maaş, Burs vb.)

- a) 500 TL' den Az
- b) 501 - 1000 TL
- c) 1001 - 2000 TL
- d) 2000 TL üstü

## EK-2.ÖĞRENİLMİŞ GÜÇLÜLÜK ÖLÇEĞİ

<b>Açıklama:</b> Aşağıda kötü bir durum veya olayla karşılaştığında kişilerin neler yapabileceğini anlatan 36 ifade vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyarak o maddede yer alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. Verdiğiniz karara göre aşağıdaki ölçeği dikkate alarak yandaki sayılardan uygun olanı daire içine alınız.	<b>Hiç tanımlamıyor</b>	<b>Biraz tanımlıyor</b>	<b>Oldukça iyi tanımlıyor</b>	<b>İyi tanımlıyor</b>	<b>Çok iyi tanımlıyor</b>
1. Sıkıcı bir iş yaparken, işin en az sıkıcı olan yanını ve bitirdiğimde elde edeceğim kazancı düşünürüm.	1	2	3	4	5
2. Beni bunaltan bir iş yapmak zorunda olduğumda, bunaltımı nasıl yenebileceğimi hayal eder, düşünürüm.	1	2	3	4	5
3. Duygularımı düşüncelerime göre değiştirebilirim.	1	2	3	4	5
4. Sinirlilik ve gerginliğimi yardım almadan yenmek bana güç gelir.	1	2	3	4	5
5. Kendimi bedbin (üzüntülü) hissettiğimde hoş olayları düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
6. Geçmişte yaptığım hataları düşünmekten kendimi alamam.	1	2	3	4	5
7. Güç bir sorunla karşılaştığımda düzenli bir biçimde çözüm yolları ararım.	1	2	3	4	5
8. Birisi beni zorlarsa işimi daha çabuk yaparım.	1	2	3	4	5
9. Zor bir karar vereceksem bütün bilgiler elimde olsa bile bu kararı ertelerim.	1	2	3	4	5
10. Okuduğum şeye kendimi veremediğimi fark ettiğim zaman dikkatimi toplamak için yollar ararım.	1	2	3	4	5
11. Çalışmayı planladığımda, işimle ilgili olmayan her şeyi ortadan kaldırırım.	1	2	3	4	5
12. Kötü huyumdan vazgeçmek istediğimde, bu huyumu devam ettiren nedir diye araştırırım.	1	2	3	4	5
13. Beni sıkan bir düşünce karşısında güzel şeyler düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
14. Günde iki paket sigara içiyor olsam, sigarayı bırakmak için muhtemelen başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.	1	2	3	4	5
15. Kendimi kötü hissettiğimde neşeli görünmeye çalışarak ruh halimi değiştiririm.	1	2	3	4	5
16. Kendimi sinirli ve gergin hissettiğimde sakinleştirici ilacım varsa bir tane alırım.	1	2	3	4	5
17. Bedbin (üzüntülü) olduğumda kendimi hoşlandığım şeylerle uğraşmaya zorlarım.	1	2	3	4	5
18. Hemen yapabilecek durumda bile olsam hoşlanmadığım işleri geciktiririm.	1	2	3	4	5
19. Bazı kötü huylarımdan vazgeçebilmem için başkasının yardımına ihtiyaç duyarım.	1	2	3	4	5

20. Oturup belli bir işi yapmam güç geldiğinde, başlayabilmek için değişik yollar ararım.	1	2	3	4	5
21. Beni kötümser yapsa da, gelecekte olabilecek bütün felaketleri düşünmekten kendimi alamam.	1	2	3	4	5
22. Önce yapmam gereken işi bitirip, daha sonra gerçekten hoşlandığım işlere başlamayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
23. Bedenimin her hangi bir yerinde ağrı hissettiğimde, bunu dert etmemeye çalışırım.	1	2	3	4	5
24. Kötü bir huyumu yendiğimde kendime olan güvenim artar.	1	2	3	4	5
25. Başarısızlıkla birlikte gelen kötü duyguları yenmek için, sık sık kendime bunun bir felaket olmadığını ve bir şeyler yapabileceğimi telkin ederim.	1	2	3	4	5
26. Kendimi patlayacakmış gibi hissettiğimde, "Dur, bir şey yapmadan önce düşün" derim.	1	2	3	4	5
27. Birine çok öfkelensem bile davranışlarımı kontrol ederim.	1	2	3	4	5
28. Genellikle bir karar vereceğim zaman, ani kararlar yerine bütün ihtimalleri göz önüne alarak sonuca varmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
29. Acilen yapılması gereken şeyler olsa bile, önce yapmaktan hoşlandığım şeyleri yaparım.	1	2	3	4	5
30. Önemli bir işi elimde olmayan nedenlerle geciktirdiğimde kendi kendime sakin olmayı telkin ederim.	1	2	3	4	5
31. Bedenimde bir ağrı hissettiğim zaman, ağrıdan başka şeyler düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
32. Yapılacak çok şey olduğunda genellikle bir plan yaparım.	1	2	3	4	5
33. Kısıtlı param olduğunda, kendime bir bütçe yaparım.	1	2	3	4	5
34. Bir işi yaparken dikkatim dağılırsa, işi küçük bölümlere ayırırım.	1	2	3	4	5
35. Sık sık beni rahatsız eden nahoş düşünceleri yenediğim olur.	1	2	3	4	5
36. Aç olduğum halde yemek yeme imkanım yoksa ya açlığımı unutmaya ya da tok olduğumu düşünmeye çalışırım.	1	2	3	4	5

## EK-3 Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II

### MELBOURNE KARAR VERME ÖLÇEĞİ I-II

Yönerge: İnsanlar karar verme aşamasında kendilerini ne derece rahat hissettikleriyle ilgili olarak farklılık gösterirler. Sizin için en uygun olan ifadeyi lütfen işaretleyiniz.

#### KISIM I

		Doğru	Bazen Doğru	Doğru Değil
1	Karar verme yeteneğime güvenirim.			
2	Karar verirken kendimi birçok kişiden aşağı görürüm.			
3	Kendimi karar vermede başarılı biri olarak düşünürüm.			
4	Kendimi o kadar cesaretsiz hissederim ki, karar verme uğraşından vazgeçerim.			
5	Verdiğim kararlar iyi sonuçlanır.			
6	Diğer insanların, benim kararımdan ziyade, kendi kararlarının doğru olduğu konusunda beni ikna etmeleri kolaydır.			

#### KISIM II

		Doğru	Bazen Doğru	Doğru Değil
1	Karar verirken kendimi, sanki büyük bir zaman baskısı altındaymışım gibi hissederim.			
2	Bütün alternatifleri göz önünde tutmayı severim.			
3	Kararları diğer kişilere bırakmayı tercih ederim.			
4	Bütün alternatiflerin dezavantajlarını ortaya çıkarmaya çalışırım.			
5	Son kararı vermeden önce, önemsiz konular üzerinde çok zaman harcarım.			
6	Kararı en iyi şekilde nasıl uygulayabileceğimi enine boyuna düşünürüm.			
7	Bir kararı verdikten sonra bile kararı uygulamayı geciktiririm.			
8	Karar verirken, karar hakkında pek çok bilgi toplamaktan hoşlanırım.			
9	Karar vermekten kaçınırım.			
10	Karar vermek zorunda olduğum zaman, karar üzerinde düşünmeye başlamadan önce uzun süre beklerim.			
11	Karar verme konusunda sorumluluk üstlenmeyi sevmem			
12	Karar vermeden önce amaçlarımı netleştirmeye çalışırım.			
13	Önemsiz, küçük olayların yolunda gitmeyebileceği olasılığı, benim aniden tercihlerimden dönüş yapmama neden olur.			
14	Bir karar benim tarafımdan veya başka biri tarafından verilecekse, ben karar vermeyi diğer kişiye bırakırım.			
15	Ne zaman zor bir kararla karşı karşıya gelsem, iyi bir çözüm yolu bulma konusunda kendimi kötümser hissederim.			
16	Seçim yapmadan önce çok fazla dikkatli davranırım.			
17	Zorunda kalmadıkça karar vermem.			
18	Son ana kadar karar vermeyi geciktiririm.			
19	Çok daha bilgili kişilerin benim yerime karar vermelerini tercih ederim.			
20	Karar verdikten sonra, kararın doğru olduğuna kendimi inandırmak için çok zaman harcarım.			
21	Karar vermeyi ertelerim.			
22	Acilen karar vermem gereken bir durumda doğru düşünemem.			

A. Güneş AYDIN  
Eğitim ve Geliştirme  
Bünye Müdürü



#### EK-4 Gençlik liderlik özellikleri ölçeği

Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı, yanındaki seçenekleri kullanarak işaretleyiniz.	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sıklıkla	Her Zaman
1-Hedeflerime ulaşmak için çok çalışırım					
2-İdeallerimin peşinden koşarım.					
3-Hayal kırıklığına uğrasam bile, ideallerim uğruna çalışmaya devam ederim.					
4-Geleceğe güvenle bakarım					
5-Her durumda benim için önemli olan hedeflerimdir.					
6-Bir işte başarıya ulaşmak için kendimi güdülerim.					
7-Yaşadığım sorunların üstesinden gelmek için mücadele ederim.					
8-Etkileyici bir biçimde konuşabilirim.					
9-Benim için başkalarını ikna etmek oldukça kolaydır.					
10-İnsanlarla kolay iletişime geçerim					
11-İnsanları nasıl etkileyeceğimi bilirim.					
12-Fikirlerimi açıkça söylerim.					
13-Bir yarışmayı yönetebilirim.					
14-Arkadaşlarım bir karar alırken bana danışırlar.					
15-Grup çalışmalarında görev paylaşımının önemini hissettiririm.					
16-Gruba neyin, niçin, nasıl yapılacağını açıkça ifade ederim.					
17-Grup çalışmasında herkesi cesaretlendiririm.					
18-Grup çalışmalarının gidişatını olumlu yönde etkilerim.					
19-Arkadaşlar arasında oluşabilecek çekişmeleri düzeltmeye çalışırım					

20-Bir grup içinde güven ortamı oluşturmaya çalışırım.					
21-Grup içindeki herkese saygılı davranırım.					
22-Arkadaşlarımın söylediklerine ve düşüncelerine değer veririm					
23-Arkadaşımın bir ihtiyacı varsa yardıma koşarım.					
24-Arkadaşlarıma güvenirim.					
25-Başkalarının güvenini kaybetmemeye önem veririm.					
26-Arkadaşlarım sıkıntılarını bana anlatır.					
27-İnsanlar ile samimi ilişkiler kurarım					
28-Toparladığım bilgilerden karar verirken yararlanırım.					
29-Vereceğim kararlar ilgisi olmayan bilgileri ayırt ederim.					
30-Karar vereceğim zaman elimdeki seçenekleri tek tek gözden geçiririm					
31-Karar vermeden önce o konuda gerekli bütün bilgileri toplarım.					
32-Bir sorunun sebepleri ile ilgili tahminlerde bulunurum.					
33-Bir sorun varsa nedenleri üzerinde ayrıntılı bir şekilde düşünürüm.					
34-Sorunlarımı çözerken tecrübelerimden yararlanırım.					
35-Bir sorunun çözüm yöntemlerimin tutarlı olup olmadığını anlarım					
36-Toplumsal sorunlarla ilgilenirim					
37-Ülkemi kalkındırmak için elimden geleni yaparım.					
38-Toplumsal kurallara uyarım.					
39-Toplumla faydalı çalışmalar yapmaya çaba gösteririm.					
40-Başkalarına zarar verebilecek davranışlardan uzak dururum.					

## EK-5. GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI ANKET İZİNİ



T.C.  
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI  
Spor Genel Müdürlüğü  
Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı



Sayı : 63296879-044-E.631497  
Konu : Anket İzni

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE  
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne)

İlgi : 01.10.2018 tarihli ve 86631890-E.19259 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınız ile talep etmiş olduğunuz Enstitünüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Cansu YILDIRIM'ın "Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlük, Liderlik ve Karar Verme Özelliklerinin İncelenmesi." konulu anket çalışması değerlendirilmiş olup ilişkide bulunan tasdiklenmiş suretin çoğaltılarak Gençlik Merkezlerinde görev yapan Gençlik Liderlerine uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir. Söz konusu anket çalışmasının sonucunun Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı'na bildirilmesi hususunda;

Gereğini ve bilgilerinizi arz ederim.

Ahmet Serdar ÇOBAN  
Genel Müdür a.  
Personel ve Eğitim Dairesi Başkan V.

Ek : Tasdiklenmiş Anket Sureti (3 sayfa)

### Mevcut Elektronik İmzalar

AHMET SERDAR ÇOBAN (Genel Evrak Şube Müdürlüğü - Memur) 16/10/2018 17:12

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

## EK-6. Tez Denetleme Listesi

Tez, aşağıdaki denetimler yapılarak tamamlanmıştır.

- Kapak ve iç kapak sayfalarında BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA şeklinde elde edilen unvanlar yazıldı (Kapak sayfasına danışman adı yazılmamalıdır).
- Kapak sayfasına mezun olunan PROGRAMIN (Anabilim dalının değil) adı yazıldı.
- Tez kapağı sırt kısmına kılavuzda belirtilen çizimde (yazının yönüne dikkat!) ad, program, yıl yazıldı.
- Onay sayfası uygun çizimde hazırlandı (kazanılan unvanlar BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA olmalıdır) imzalatıldı (Enstitü Müdürü'nn imzası da gereklidir, imzaların aynı renk kalemle atılmasına dikkat edilmelidir).
- Dizinler kılavuzda belirtildiği gibi sıralandı.
- n sayfalara i, ii, iii şeklinde Roma rakamları konuldu.
- Sayfa numaraları kılavuzda belirtildiği şekilde konuldu.
- Sayfa düzeni kılavuzda belirtildiği şekilde yapıldı.
- Ana metin yazı boyutu 12 olacak biçimde basıldı.
- Dipnot yazı boyutu 10 olacak şekilde basıldı.
- Ana metin satır aralığı 1.5 olacak şekilde yazıldı.
- Kaynaklar abecesel sıralamaya göre yazıldı.
- Kaynak gösterme ilkelerine ve yazım kurallarına uyuldu.
- Ekler kılavuzda belirtildiği gibi verildi.

.../.../2020

Danışman

İmza

BİLİM UZMANLIĞI	2020	Cansu YILDIRIM
-----------------	------	----------------





T.C.  
**KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ**  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : 10017888-050.06/  
Konu : Cansu YILDIRIM

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : 05/09/2018 tarihli, 67876 sayılı ve "Cansu YILDIRIM Hk." konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 19/09/2018 tarih ve 2018/08 nolu toplantısında alınan 1 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

**Prof.Dr. Recep TARI**  
Kurul Başkanı

**Karar No 1:** Sağlık Bilimleri Enstitüsünün 05/09/2018 tarih ve 67876 sayılı yazısı ve ekleri görüşüldü. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Cansu YILDIRIM'ın Doç.Dr.Kürşad SERTBAŞ danışmanlığında yürüttüğü "Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Liderlerinin Öğrenilmiş Güçlülük, Liderlik ve Karar Verme Özelliklerinin İncelenmesi" isimli tez çalışması için kullanacağı veri toplama ve anket uygulama çalışmasının, bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.

Mevcut Elektronik İmzalar

RECEP TARI (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu - Kurul Başkanı) 19/09/2018 16:42