

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞINA BAĞLI, GENÇLİK KAMPLARINA
KATILAN BİREYLERİN LİDERLİK VE KARAR VERME BECERİLERİNİN
İNCELENMESİ; İSTANBUL ÖRNEĞİ

CENGİZ AYDIN

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 BAKANLIĞINA BAĞLI, GENÇLİK KAMPLARINA
KATILAN BİREYLERİN LİDERLİK VE KARAR VERME BECERİLERİNİN
İNCELENMESİ; İSTANBUL ÖRNEĞİ

CENGİZ AYDIN

Kocaeli Üniversitesi

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

Danışman : Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

Etik Kurul Onay No :2019/09-01

KOCAELİ

2020

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Tez Adı: Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı, Gençlik Kamplarına Katılan Bireylerin Liderlik ve Karar Verme Becerilerinin İncelenmesi; İstanbul Örneği

Tez Yazarı: Cengiz AYDIN

Tez Savunma Tarihi: 01.09.2020

Tez Danışmanı : Doç Dr. Kürşad SERTBAŞ

Bu Çalışma, Sınav Kurulumuz Tarafından Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında BİLİM UZMANLIĞI TEZİ OLARAK Kabul Edilmiştir.

SINAV KURULU ÜYELERİ		
UNVAN	ADI SOYADI	İMZA
BAŞKAN (ÜYE)		
ÜYE		
DANIŞMAN (ÜYE)		

Onay

Bu tez Kocaeli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuş ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu kararıyla onaylanmıştır.

.... /.... /20...

Prof. Dr. Sema Aşkın KEÇELİ
KOÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı, Gençlik Kamplarına Katılan Bireylerin Liderlik ve Karar Verme Becerilerinin İncelenmesi; İstanbul Örneği

Amaç: Bu çalışmanın amacı, İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı Gençlik Merkezlerine üye Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik kamplarına katılan bireylerin liderlik ve karar verme becerilerini incelemektir.

Yöntem: Araştırma grubunu, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı Gençlik Merkezlerine üye n=361 birey oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Mann ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilmiş, Deniz (2004) tarafından Türkçe uyarlama çalışması yapılmış Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II), Gençlik liderlik ölçeği olarak CANSOY'un 2016 yılında yayımladığı "Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması" araştırmasında oluşturulan ve güvenilirlik geçerlik çalışması yaptığı ölçek ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Veriler SPSS 24 paket programıyla analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistiksel işlemlerden sonra (frekans, yüzde, standart sapma, ortalama) verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov testi ile kontrol edilmiş ve veriler normal dağılıma uygun oldukları için parametrik olan testlerle işlemlere devam edilmiştir. 2 tane değişken içeren verilerin analizinde Independent-Samples T testi, 3 ve daha fazla değişken içeren verilerin analizinde One-Way ANOVA kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Sonuç: Liderlik ve karar verme biçimlerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Liderlik ve karar verme biçimlerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, anne ve baba eğitim düzeyi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bireylere eğitim ve öğretim kurumları aracılığı ile sunulabilecek olan liderlik ve karar verme ile ilgili eğitimlerle, liderlik yönlerinin daha da geliştirilmesi ve doğru karar verme düzeylerinin arttırılabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler : Liderlik, Karar Verme, Gençlik Kampları

ABSTRACT

Investigation of Leadership and Decision Making Skills of Individuals Participating in Youth Camps That Belong to the Ministry of Youth and Sports, Istanbul Sample

Aim: The aim of this study is to investigate leadership and decision making skills of individuals who are member of Youth Centers belonging to Istanbul Provincial Directorate of Youth and Sports and who participated in youth camps that belong to the Ministry of Youth and Sports.

Method: Study Group is consisted of n=361 individuals who are member of Youth Centers belonging to the Ministry of Youth and Sport, Provincial Directorate of Youth and Sports. Melbourne Decision-Making Scale (MDMS I-II) developed by Mann and his friends (1998) and adapted in Turkish by Deniz (2004) was used as a collecting data tool. Personal Information Questionnaire which was created in the search of ‘‘Scale of Youth Leadership Features: Study of Reliability and Validity’’ published by CANSOY in 2016 and which was used for study of reliability validity was used as a youth leadership scale. Data were analyzed by SPSS 24 packaged software. Kolmogorov-Smirnov test controls whether data are proper for normal distribution after descriptive statistical process (frequency, percentage, average, standard deviation) and process is continued with tests because data are proper for normal distribution. Independent-Samples T test was used to analyze data including 2 variables; One-Way ANOVA was used to analyze data including 3 or more variables. Significance level was accepted as 0.05.

Result (Conclusion): It is found that there are some differences in terms of some variables of leadership and decision making style. It is thought that there is a relation between leadership and decision making style and gender, age, education level, income status, income status of parents. It is thought that leadership aspects can be developed and true decision making level can be increased with education about leadership and decision making which can be presented by educational institution to individuals.

Key Words: Leadership, Decision Making, Youth Camps

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca, araştırma fikrinin ortaya çıkışından sonuna kadar çalışmamın her aşamasında karşılaştığım her türlü sorunun çözümünde bilgi, beceri ve tecrübesiyle bana yol gösteren fikirleri ve önerileriyle çalışmamın şekillenmesini sağlayan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen kıymetli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ'a, yüksek lisans ders ve tez sürecinde bilgi ve tecrübesinden yararlandığım kıymetli hocam sayın Doç. Dr. Levent ATALI'ya ve eğitim hayatım boyunca üzerimde emeği bulunan bütün hocalarıma, çalışmamın şekillenmesi aşamasında yardımcı olan Araştırma Görevlisi Muhammet Eyüp UZUNER'e, bugünlere gelmemde üzerimde çok büyük emekleri olan eğitim-öğretim ve tüm hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen başta annem ve babam olmak üzere tüm aile bireylerime ve kız kardeşim Naciye Nur AYDIN'a, verilerin toplanması için yardımcı olan İstanbul Gençlik ve spor İl Müdürlüğü ve çalışma arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

ORJİNALLİK BİLDİRİMİ

Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bilim Uzmanlığı tezi olarak hazırlayıp sunduğum “Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı, Gençlik Kamplarına Katılan Bireylerin Liderlik ve Karar Verme Becerilerinin İncelenmesi; İstanbul Örneği” başlıklı tezimde başka kaynaklardan yararlanılarak kullanılan yazı, bilgi, şekil, tablo ve diğer malzemeler kaynakları gösterilerek verilmiştir. Tezimde yer alan deneysel çalışmalar/araştırmalar bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yapılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususlar bir intihal programı (Turnitin vb.) kullanılarak test edilmiş olup, doğruluğunu beyan ederim.

..... / / 20....

Adı Soyadı

İmza

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
ORJİNALLİK BİLDİRİMİ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
ŞEKİLLER	xii
TABLolar	xiii
1. GİRİŞ	1
1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Kuruluşu	2
1.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Görev ve Sorumlulukları	2
1.3. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması	4
1.4. Gençlik Kampları	4
1.5. Kamp Aktiviteleri	6
1.6. Gençlik Kamplarının Amaçları	7
1.7. Gençlik Kamplarında Yönetim ve Liderlik	7
1.8. Lider Ve Liderlik	8
1.8.1. Lider ve Liderlik Tanımı	8
1.8.2. Liderlik Özellikleri	9
1.8.3. Liderlik Teorileri	10
1.8.3.1. Büyük Adam Teorisi	11
1.8.3.2. Özellik Teorileri	11
1.8.3.3. Liderliğin Davranışsal Teorileri	12
1.8.3.4. Liderliğin Durumsal Teorileri	13
1.8.3.5. Liderliğin Beklenmedik Olay Teorileri	13
1.8.3.6. Lider Üye Değişim Teorisi (LMX)	14
1.8.3.7. Yeni Ortaya Çıkan Liderlik Teorisi	14
1.8.3.8. Çevre Liderliği Teorisi	14
1.8.3.9. Dönüşümsel ve İşlemsel Liderlik Teorileri	15
1.8.4. Liderlik Türleri	15
1.8.4.1. Demokratik Lider	15

1.8.4.2. Otokratik Lider	16
1.8.4.3. Karizmatik Lider	17
1.8.5 Liderlik Görevleri	17
1.9. Karar Verme	18
1.9.1. Karar Verme Kavramı	18
1.9.2. Karar Verme Süreci	19
1.9.3. Karar Vermeyi Etkileyen Faktörler	20
1.9.3.1. Karar Vermede Bilişsel Etkiler	20
1.9.3.2. Karar Vermede Biyolojik ve Nörolojik Etkiler	25
1.9.3.3. Karar Vermede Çevresel Faktörler	25
1.9.4. Karar Verme Stratejileri	27
1.9.5. Karar Verme Stilleri	29
2. AMAÇ	34
3. YÖNTEM	35
3.1. Araştırmanın Tipi	35
3.2. Araştırma Yerinin Seçimi	35
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	36
3.4. Varsa kontrol grubunun özellikleri ve seçimi, kontrol grubu kaynakları, araştırma gruplarının (olgu, kontrol, deney) benzerliği	36
3.5. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin belirlenmesi	36
3.6. Araştırmada kullanılan terim, sınıflandırma, yöntem ve ölçütlerin açıklanması	36
3.7. Araştırmada kullanılan araç-gereçlerin (anket, uygulama rehberi, ölçek vb.) tanımlanması	37
3.7.1. Gençlik Liderliği Ölçeği	37
3.7.2. Melbourne Karar Verme Ölçeği	38
3.7.3. Kişisel Bilgi Formu	39
3.8. Alınan etik kurul onayının yeri ve numarası	39
3.9. Veri analizi, kullanılan istatistiksel testlerin ve hesaplamaların tanımlanması	39

4. BULGULAR	40
5. TARTIŞMA	63
5.1. Sınırlılıklar	68
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	69
7. KAYNAKLAR	70
8. ÖZGEÇMİŞ	79
EKLER	80
EK-1 : Etik Kurul Onayı	80
Ek-2 : Sosyo Demografik Dağılım Ölçeği	81
EK-3 : Liderlik Özellikleri Ölçeği	82
EK-4 : Melbourne Karar Verme Ölçeği Kısım I.	85
EK-5 : Melbourne Karar Verme Ölçeği Kısım II.	86
EK-6 : Anket Çalışma İzni	88
EK-7 : Gençlik Liderliği Ölçek Kullanım İzni	89
EK-8 : Karar Verme Ölçeği Kullanım İzni	90
EK-9: Tez Denetleme Listesi	91

SİMGELER VE KISALTMALAR

A1	: Autocratic I , (Otokratik 1)
AII	: Autocratic II (otokratik II)
BTGM	: Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü
CI	: Consultative I (Danışma I)
CII	: Consultative II (Danışma II)
DTS	: Decision Style Theory (Karar Stil Teorisi)
GDSM	: General Decision Making Style (Genel karar verme stili)
GI	: Group I (Grup I)
GII	: Group II (Grup II)
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
GSGM	: Gençlik Spor Genel Müdürlüğü
MAVİ	: Deniz Kampı
MKVÖ I-II	: Melbourne Karar Verme Ölçeği 1-2
TİCİ	: Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı
TSK	: Türk Spor Kurumu
YEŞİL	: Doğa Kampı

ŞEKİLLER

Şekil 1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması.....	4
Şekil 2. Büyük Adam'dan Dönüşümsel Teoriye.....	12



TABLolar

Tablo 4.1 Araştırmaya Katılan Bireylerin Tanımlayıcı İstatistikleri	40
Tablo 4.2. Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri	41
Tablo 4.3. Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Tanımlayıcı İstatistikleri	42
Tablo 4.4. Bireylerin Cinsiyet Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Independent Samples T Testi Sonuçları.....	42
Tablo 4.5. Bireylerin Cinsiyet Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Independent Samples T Testi Sonuçları	43
Tablo 4.6. Bireylerin Yaş Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.7. Bireylerin Yaş Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları	46
Tablo 4.8. Bireylerin Eğitim Durumu Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları	48
Tablo 4.9. Bireylerin Eğitim Durumu Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları	49
Tablo 4.10. Bireylerin Gelir Durumu Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları	50
Tablo 4.11. Bireylerin Gelir Durumu Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları	52
Tablo 4.12. Bireylerin Annelerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.13. Bireylerin Annelerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları	55
Tablo 4.14. Bireylerin Babalarının Eğitim Durumu Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	57
Tablo 4.15. Bireylerin Babalarının Eğitim Durumu Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları	58

Tablo 4.16. Bireylerin Kardeş Sayısı Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları	59
Tablo 4.17. Bireylerin Kardeş Sayısı Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları.....	61



1. GİRİŞ

Gençlik, çocukluk ve erişkinlik arasında yer alan gelişim, ruhsal olgunlaşma ve yaşama hazırlık sürecidir. Gençlik çağının tanımı bedensel ve cinsel gelişmeye göre yapılıncı başlangıcı ve bitışı belirsiz olmaktadır. Çünkü ergenliğe ilk adım erken veya geç olabilmektedir. Gençlik, hem biyolojik ve ruhsal hem de toplumsal bir kavramdır. Gençlik çağı üç alt döneme ayrılır. 12-15 yaş arası ilk gençlik, 15-21 yaş arası delikanlılık ya da asıl gençlik ve 21-25 yaş arası uzamış gençlik veya yüksek öğrenim gençliği olarak tanımlanmaktadır (Kasatura, 1998).

Spor, insanların fiziksel , zihinsel, duygusal ve sosyal yönden gelişimlerine fayda sağlayan, bilgi, beceri ve liderlik yeteneklerinin gelişimini sağlayan önemli bir araçtır. Spor, insanın kendi kendini kontrol etmesini sağlar, karşılaşılabilecek psikolojik ve fizyolojik sorunları çözmesine yardımcı olur. Sporun ulusal ve uluslararası dostluğa ve barışa bununla birlikte ülke gelişimine olumlu katkıları vardır. Ayrıca, günümüzde gerek medyanın spora yaklaşımı gerekse insanların stresten kurtulma, bedenlerini formda tutma çabaları ve hepsinin ötesinde sporun kazandırdığı ulusal ve uluslararası başarılar, toplumun günlük hayatında moral ve motivasyon düzeyinde oldukça değerli bir duruma gelmiş, spora farklı bakış açılarıyla önemli bir boyut kazandırmıştır (Sunay ve Saracaloğlu, 1997).

Gençlik Merkezleri; il müdürlüklerine bağlı, gençlerin serbest zamanlarını ilgi, alaka, istek ve yeteneklerinin değerlendirilmesine yardımcı olmak, gençleri sosyal, kültürel, sanatsal ve sportif faaliyetlere yönlendirip gelişimlerine katkı sağlamak, gençlere rehberlik ve danışmanlık yapmak, gençleri her türlü zararlı alışkanlıklardan korumakve zararlı alışkanlıklara karşı bilinçlendirmek ve gençlerin çeşitli aktiviteler içinde yer alarak sosyal beceriler kazanabilmesi ve paylaşımlarda bulunabilmeleri amacıyla sanatsal, sosyal, kültürel ve eğitsel faaliyetler ile tarihi ve kültürel geziler, kamplar ve spor faaliyetleri düzenleyen kurumlardır.

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4137&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>)

1.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Kuruluşu

Gençlik ve Spor Bakanlığı ilk olarak , 14 Temmuz 1922'de 16 kulübün bir araya gelmesiyle, sporu disipline etmek amacıyla "Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı"nı (TİCİ) kurmalarıyla atılmıştır. (Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü, (<https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/Tarihce>)). TİCİ daha sonra lağvedilerek, 1936'da, Cumhuriyet Halk Partisi'nin bir yan kuruluşu gibi hizmet veren Türk Spor Kurumu'na dönüştürülmüştür (Fişek 1998) .

Bir ara rejim görevi gören TSK döneminin 1938'de son bulmasıyla spor yönetimi, Atatürk'ün emriyle kurulan Beden Terbiyesi Umum Müdürlüğüyle (BTGM) devlet kontrolüne geçmiştir. BTGM, dört yıl daha kurulduğu gibi kalmış ancak savaştan sonra spor yönetim ve politikalarında istikrarsızlık dönemi başlamıştır. BTGM, ilk kuruluşunda tüzel kişiliğe haiz ve Başbakanlığa bağlı iken, 1942'de 4235 sayılı Kanunla Milli Eğitim Bakanlığı'na, 1960'ta 1156 sayılı, Kanunla tekrar Başbakanlığa bağlanmıştır. Ardından 1969'da "Gençlik ve Spor Bakanlığı" (GSB) kurularak BTGM, 6 Şubat 1970'de Cumhurbaşkanlığı tezkeresiyle adı geçen Bakanlığa bağlanmıştır.

Spor yönetimindeki değişiklikler 1980 sonrasında da devam etmiştir. 1982 Anayasası'nın 59. Maddesi kanununda spora yer verilmesinden az bir zaman sonra 1983'te 179 sayılı Kanun Hükmündeki Kararnameye göre, Milli Eğitim Bakanlığı ve Gençlik ve Spor Bakanlığı birleştirilmiş, genişleyen bu teşkilat işlevlerini yerine getiremeyince, 1986'da 3289 sayılı Kanun hükümleri gereği adı "Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü" olarak değiştirilmiştir. 2 Mart 1989'da 356 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile tekrar Başbakanlığa bağlanmış, gençlik faaliyetlerini içine alacak şekilde düzenlenmiş ve adı "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü" (GSGM) olmuştur. Uzun seneler bu halde hizmetlerine devam eden teşkilat, 2004 yılında spor federasyonlarının özerkleşerek ayrılması ile bir nebze de olsa küçülmüştür. Teşkilat son olarak, 8 Haziran 2011 tarih ve 27958 Mükerrer sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 638 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulan Gençlik ve Spor Bakanlığı'na dönüştürülmüştür (Erturan, 2014).

1.2. Gençlik ve Spor Bakanlığı Görev ve Sorumlulukları

4941 sayılı yasanın 1. maddesine dayanılarak 4.11.1969 tarih ve 13342 sayılı resmi Gazetede yayınlanan 3.11.1969 tarih ve 4/983 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi uyarınca

3.11.1969 tarihinde kurulmuş, 11.2.1970 tarih ve 1/21-1156 sayılı kararnameyle devletin resmi spor örgütü olan Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü'nü bünyesine almış bir bakanlıktır.

Kuruluş amacı, gençlerin üniversite dahil her alanda okulda ve okul dışında beden ve ahlaki yeteneklerini demokratik usullere uygun bir şekilde geliştirmek, gençlerin sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak; oyun, beden eğitimi ve spor, izcilik faaliyetleri ve boş zaman çalışmalarına yöneltmek ve bu amaçların sağlanacağı etkinliklerin gerçekleştirilebilmesi için tesis imkanı sunmak ve her türlü malzeme desteği sağlamak; gerekli teknik ve idari personeller yetiştirmek; yurt içi ve yurt dışında bu faaliyetlere yönelik bilimsel araştırmalar yapmaktır (Fişek, 1998)

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

a) Gençlerin kişisel ve sosyal gelişmelerini destekleyici politikaları belirlemek, farklı yaş grubunda ki gençlerin ihtiyaçlarını dikkate alarak gençlerin kendi potansiyellerini hayata geçirebilmelerine olanak sağlamak, karar alma ve uygulama süreçleri ile sosyal yaşamın her alanına aktif katılımlarının sağlanması için öneriler geliştirmek, bu doğrultuda faaliyetlerin yürütülmesi, ilgili kurumlarla gençleri ilgilendiren faaliyetlerde koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.

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

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

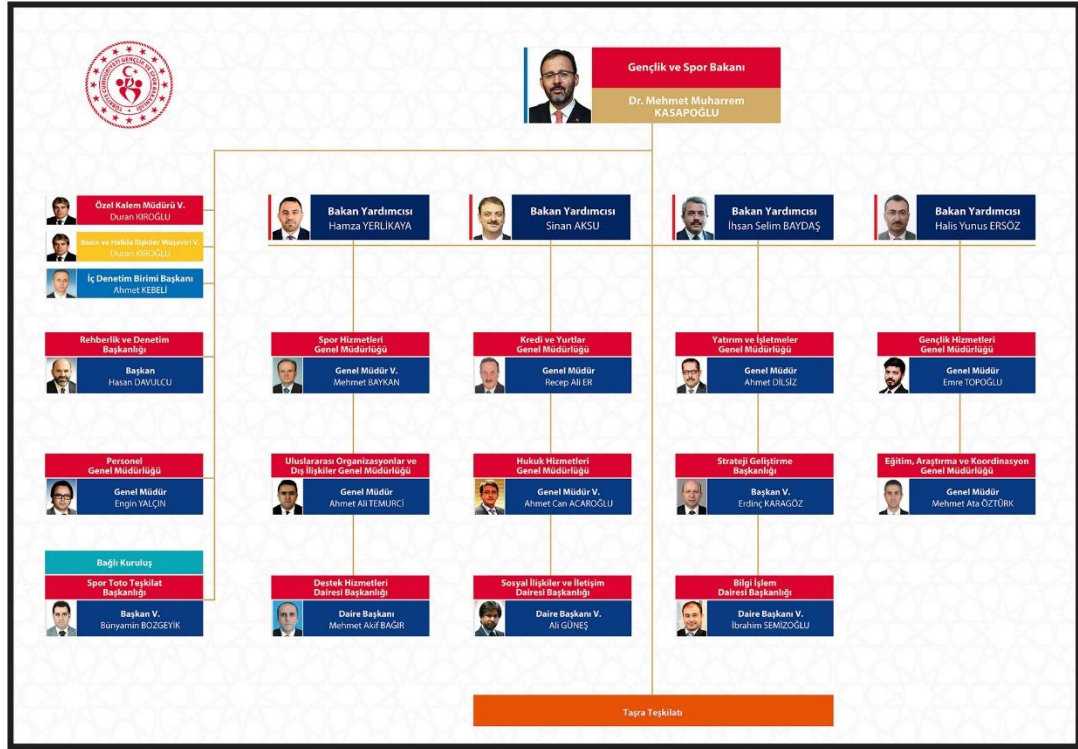
ç) Gençlere yönelik çalışma ve projeleri üretmek, bu çalışma ve projelere destek vermek, bunların uygulama ve sonuçlarını denetlemek.

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

e) Spor alanında uygulanacak politikaların tespitini yapmak ve uluslararası kuralların ve talimatların uygulanabilmesini temin etmek.

f) Mevzuatla Bakanlığa verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak (<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=638&MevzuatTur=4&MevzuatTertip=5>).

1.3. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması



Şekil.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması

(<https://www.gsb.gov.tr/Sayfalar/35/10/TeskilatveGorevleri>)

1.4. Gençlik Kampları

Ülkemizde ilk gençlik kampı 1936 yılında Hereke’de açılmıştır. Daha sonraları, genç kitlenin serbest zaman etkinlikleri 3530 sayılı yasa gereği Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü’nün görevleri arasında yer almaktadır. Gençlik kampları formatında düzenlenen ilk kamp Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 1965 yılında Bursa- Karacaali (Gemlik) köyünde gerçekleştirilmiştir. Bu kamplar günümüzde gençlerin serbest zamanlarını sosyal, kültürel, sanatsal, bilimsel ve sportif etkinliklerle değerlendirmelerini sağlamak amacıyla kurulmuş tesisler olarak ön plana çıkmaktadır. Kamplarda bulunan gençlerin ulaşmaları, konaklamaları, yeme-içme ve kamp süresi boyunca diğer ihtiyaçları Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından karşılanmakta ve gençlerden herhangi bir ücret talep edilmemektedir (Çoban,2005).

Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından 2019 yılı içinde düzenlenmiş olan deniz ve doğa kampları şunlardır;

- Deniz Kamplarında

• 12-13 yaş grubu

• 14-15 yaş grubu

b) Doğa Kamplarında

• 14-15 yaş grubu

• 16–17 yaş grubu

• 18-22 yaş grubu yaş gruplarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo. 1.4. Kamp Türleri ve Dönemleri (İstanbul, 2019)

GENÇLİK KAMPLARI					
S/No	Kamp Türü	Kamp Yeri	Dönem	Yaş Gurubu	Cinsiyet
1	Mavi	Samsun 19 Mayıs	1	12-13	Erkek
2	Mavi	Mersin Maliye	1	14-15	Erkek
3	Yeşil	Antalya Alaaddin Keykubat	1	14-15	Kız
4	Yeşil	Kastamonu Yolkonak	1	18-22	Kız
5	Mavi	İzmir Atatürk	2	14-15	Erkek
6	Mavi	Bursa Karacali	2	12-13	Kız
7	Yeşil	Kırşehir Ah-i Evran	2	18-22	Erkek
8	Mavi	Bursa Karacali	3	12-13	Erkek
9	Yeşil	Trabzon Doğu Karadeniz	3	16-17	Kız
10	Yeşil	Antalya Alaaddin Keykubat	3	16-17	Erkek
11	Mavi	Mersin Maliye	4	12-13	Kız
12	Yeşil	Kırşehir Ah-i Evran	4	16-17	Erkek
13	Mavi	Mersin Maliye	5	14-15	Erkek
14	Mavi	İzmir Atatürk	5	12-13	Kız
15	Yeşil	Kastamonu Yolkonak	5	14-15	Kız

16	Yeşil	Antalya Alaaddin Keykubat	5	16-17	Kız
17	Yeşil	Bolu Aladağ	5	16-17	Erkek
18	Mavi	Mersin Maliye	6	12-13	Erkek
19	Mavi	Samsun 19 Mayıs	6	14-15	Erkek
20	Yeşil	Manisa Şehzadeler	6	16-17	Kız
21	Yeşil	Kastamonu Yolkonak	7	16-17	Erkek
22	Yeşil	Manisa Şehzadeler	7	18-22	Erkek
23	Mavi	Mersin Maliye	8	12-13	Erkek
24	Mavi	Samsun 19 Mayıs	8	12-13	Kız
25	Yeşil	Trabzon Doğu Karadeniz	8	14-15	Kız
26	Yeşil	Antalya Alaaddin Keykubat	8	18-22	Erkek
27	Yeşil	Kırşehir Ah-i Evran	9	14-15	Kız
28	Yeşil	Kastamonu Yolkonak	9	16-17	Kız
29	Yeşil	Antalya Alaaddin Keykubat	9	18-22	Kız
30	Yeşil	Bolu Aladağ	10	18-22	Erkek
31	Yeşil	Manisa	11	18-22	Kız

Kaynak: Gençlik Kampları uygulama usul ve esasları (İstanbul, 2019)

1.5. Kamp Aktiviteleri

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren gençlik kamplarında yer alan etkinlikler çerçevesinde ; basketbol sahaları, futbol sahaları, voleybol sahaları, halk oyunları salonları, dağ bisikleti parkurları, treaking parkurları, okçuluk ve atış alanları, kano için gölet ve deniz kenarları, rafting parkurları, paintball oyun alanları, macera

parkurları, tırmanma duvarları, ip parkuru, matrak ve at biniciliği gibi içeriğinde macera unsurlarını barındıran sportif aktivitelerin yanında tiyatro odaları, müzik odaları, el sanatları atölyeleri gibi sanatsal aktiviteler gerçekleştirilmesine imkan sunan faaliyetleri gerçekleştirmektedir (<https://genclikkamplari.gsb.gov.tr/Modul/Aktiviteler.aspx?id=3>).

Kampların içeriğinde geleneksel çocuk sokak oyunları, sosyal ve kültürel geziler kültürel amaçlı yapılan aktivitelerdendir. Gençlik kamplarında gençlerin çok yönlü gelişimlerinin sağlanması adına kişisel gelişim seminerleri de yapılmaktadır (Gençlik Kampları Tanıtım Kataloğu, 2018).

1.6. Gençlik Kamplarının Amaçları

Gençlik Kampları Bünyesinde Gençlere, öğrenme ve çalışma alanları dışındaki serbest sürelerini kamp faaliyetleri ile değerlendirmelerine yardımcı olmak, Türkiye'nin 7 bölgesinden her bir ilinden gelen farklı kültür ve çevrede yetişen gençler arasındaki dostluğu, barışı, kardeşliği, duygu ve düşünceleri güçlendirmek, gençlerin birlik, beraberlik, paylaşma ve işbirliği duygularını geliştirmek, gençlerin sosyal ve kültürel gelişimlerine katkıda bulunmak, gençlere, ülkemizin tarihi, kültürel ve doğal güzelliklerini ayrıntılı bir şekilde öğrenmelerine fırsat vermek, Ülke ve dünya barışına katkı sağlamak, gençlerin farklı bakış açısına ve farklı yaşam deneyimi kazanmasına yardımcı olmak, gençlere bağımlılık, uyuşturucu ve kötü alışkanlıklar hakkında bilgi vermek, memleketimizin her yönünü tanıyıp tanıtımını yapabilmek, toplumsal açıdan sağlıklı, mutlu, vicdanlı, merhametli, güzel ahlaklı, kişilik sahibi, üretken, milli manevi ve kültürel değerleri ile Müslümanlığın getirdiği yaşam biçimini hayatına yansıtabilen, vatanına, milletine, ecdadına saygı duyan ve vatanını seven birer yurttaş olmalarını sağlamak amacıyla kurulmuş faaliyet alanlarıdır (Coşkun, 2009).

1.7. Gençlik Kamplarında Yönetim ve Liderlik

Kampların bağlı buldukları Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri tarafından görevlendirilen İdari Yönetim ve GSB Gençlik Kampları Dairesi Başkanlığı tarafından görevlendirilen "Eğitim Yönetimi" olmak üzere iki koldan yönetim vardır (Coşkun, 2009).

İdari Yönetim: Kamp müdürü ve kampta görev alan diğer idari, mutfak, güvenlik ve temizlik personelinden oluşur (muhasibe, teknisyen, şoför, doktor, hemşire, yazışmaları

yapacak memur, cankurtaran vb.). İdari personelle ilgili her türlü öncelik, kamp müdürlüğünün sorumluluğundadır.

Eğitim Yönetimi: Koordinatör, program sorumlusu ve liderlerden oluşmaktadır. Atamalar GSB Gençlik Kampları Dairesi Başkanlığı tarafından yapılır.

Koordinatör, 400 ve daha fazla kampçının bulunduğu kamplarda görev yapmaktadır. Bu kamplarda birden çok program sorumlusu olacağı için, Koordinatör program sorumlularını yönlendirmek, kampın genel işleyişini takip eden program sorumluları tarafından çözümlenemeyen sorunlarda müracaat edilen kişidir. Koordinatör uzun yıllar program sorumluluğu yapan kişiler arasından seçilir (Gençlik Merkezleri Akademisi El Kitapçığı).

1.8. Lider Ve Liderlik

1.8.1. Lider ve Liderlik Tanımı

Bir kavram olarak liderlik sosyal bilimler alanında üzerine çok çalışılan fakat en az anlaşılan konulardan biri olmuştur (Humphreys, 2001). Liderlik (leadership), İngilizce “lead” fiilinden köken almakta ve yol gösterme, öncülük etme anlamına gelmektedir. ‘Leader’ kelimesi ise rehber, önder, lider anlamını taşımaktadır (Avery,1997). Liderlikle ilgili literatürler incelendiğimizde bir çok tanımın olduğu görülmüştür.

Bass (1990) liderliği; grup sürecine odaklanma, kişilik konusu, itaat konusu, etki alıştırmaları, belirli davranışlar, bir ikna şekli, güçlü bir ilişki, hedefe varmada bir araç, etkileşim etkisi, farklı bir rol, yapı taklidi, ve bu tanımların bir kombinasyonu olarak tanımlar.

Boseman (2008)’a göre, liderlik takipçilerin karşılıklı olarak paylaşılan vizyona yönelik bir adım atmalarıyla sonuçlanan, motivasyonlarını harekete geçirme, meşgul etme ve tatmin etme eylemidir. Vugt ve arkadaşları (2008) liderliği, grup amaçlarına katkıda bulunmaya teşvik etmek ve bu amaçların gerçekleşmesini koordine etmek için bireyleri etkileme olarak tanımlar. Bu tanım liderliğin dört önemli bileşenini vurgular; etki, koordinasyon, takipçiler ve grup amaçları.

Daft ve Pirola – Merlo (2009) Liderlik, paylaşılan hedefleri yansıtan gerçek değişimleri ve sonuçları amaçlayan liderler ve takipçileri arasındaki etkili ilişkidir. Liderliğin, lider, etki, değişim, amaç, niyet, kişisel sorumluluk ve bütünlük, ve takipçileri içerdiği görülür.

Liderlik, lider ve gerçek değişimleri ve paylaşılan amaçları yansıtan sonuçları hedefleyen takipçiler arasındaki bir etki ilişkisidir (Daft, 2005). Liderlik, karışmama ideolojisi liderliği tarafından süreç boyunca bir uçtan diğeri arasına sıralanır, işlemsel liderlik sürecin ortasında uzanır, ve diğer bir sonda dönüşümsel liderlik bulunur. Liderlik süreci, Oldukça aktif ve etkisiz karışmama ideolojisi liderliğini, oldukça aktif ve etkili ilham vericiyi ve ideal olarak etkili dönüşümsel liderliği kaplayan, tam kapsamlı liderlik içinde yer alır (Northouse, 2007).

Liderlik; insanları gönüllü, istekli ve örgütsel hedefleri tamamen gerçekleştirme veya hedeflerin ötesine geçmeyi başarmak için motive etme eğilimi olarak tanımlanabilir (Goetsch & Davis, 1997). Arnold ve Feldman liderliği, liderin diğer insanların davranışı üzerinde kullandığı etki olarak tanımlar (Arnold & Feldman, 1986). Fairholm'un liderlik tanımı, liderlerin toplumu tanımlamalarının yanı sıra, başkalarının yaşamın her alanında takip edeceği davranışları ile yola çıktıklarını söyler (Fairholm, 1998). Fairholm (1998), liderlerin hükümet politikasını tanımlayan ve uygulanmasına olanak sağlayan, ekipleri, grupları ve toplulukları tanımlayan ve şekil veren kişiler olduğunu ileri sürer. Liderlik literatüründe bu tarz daha fazla yorumlar bulunabilir. Fakat bu tanımlar aynı görünmüyor ve liderlik üzerine farklı anlamlar katıyor. Araştırmacıların liderlikle ilgili aynı fikirde olmamasının bir sebebi, liderliğin kavram olarak iş, eğitim, stratejik bölge alanları gibi liderlik araştırması yapılan farklı bakış açılarına göre yorumlanmasıdır (Taylor, 2003).

Lider ise, diğer insanları etkileyebilen ve yöneticilikle ilgili yetkileri bulunan kişi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir tanıma göre lider, grup üyeleri-bireyleri tarafından hissedilen fakat tam olarak açıklığa kavuşmamış olan ortak düşünceleri ve arzuların benimsenmesini bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında harekete geçiren kimse olarak tanımlanabilir (Eren, 2016). Lider kişileri etkileyip gönüllü davranış değişikliği yaratarak istenen sonuçlara ulaşılmasına imkan sağlar (Erkan ve ark., 2006).

1.8.2. Liderlik Özellikleri

Liderlik özellikleri kapsamlıdır fakat başarılı bir liderliğin anahtarı, bu nitelikleri, bilgileri, becerileri ve deneyimleri dengeli bir şekilde birbirine bağlamak ve bunlardan yararlanmaktır. Liderlik; edinilmiş bir bilginin kullanımı, gelişmiş beceriler, toplu deneyim, doğruluk, duygusal yeterlilik ve güvenilirlik ile ilgili olduğu için, doğuştan gelen liderlik becerilerine sahip olduğunu düşünenlerin bile sürekli değişen küresel toplumda,

daha yetkin liderler olmak için sürekli kendilerini ilerletmeli ve geliştirmeli olduklarına inanılır (Bennett ve ark., 2003).

Chemers (1997)'e göre, özgüven; yüksek öz saygı, kararlılık, duygusal metanet gibi çeşitli özelliklerden oluşur. Özgüveni olan liderler yeteneklerinden ve kararlarından şüphe etmezler. Böyle liderler , taahhütlerinin yanı sıra bağlılıklarını oluşturarak, özgüvenlerini emrindekilere yansıtabilirler. Doğruluk; dürüst, güvenilir, ilkeli, değişmez, sadık, ve dürüst olan liderlerde ortaya çıkar. Bu özellikleri emrindekilerle paylaşan doğruluğa sahip liderler sıklıkla görülür. Genellikle bu tür liderlerin sözlerini tuttuklarına ve emrindekilerle açık ve dürüst olduklarına inanılır. Howell (2012)'a göre bu tür özellikler bir lideri sorunları çözerken diplomatik yöntemler uyguladığı için halka kabul edilebilir kılar. Üstelik, sosyal kimliklerini eldeki durumlara uyarlama yeteneklerini geliştirmesini sağlar. Yukarıdaki liderlik özellikleri örneklerinden, liderlik özelliklerinin Çok çeşitli gruplar ve kurumsal koşullarda güvenilir liderlik özelliklerine teşvik eden çeşitli kişisel farklılıklar sergileyen bireysel özelliklerin birleşik kalıpları olduğu görülür.

Liderlik özellikleri üzerine olan incelemelerin bireysel nitelikler tarafından belirlendiğini ileri sürer (Nahavandi, 2009). Liderlik özellikleri, ilk olarak doğuştan gelen ve bir insanın kişiliğinin bir parçası olan niteliklerdir (Wart, 2004). Bir bireyi liderliğe meyil eden bireysel özellikler; özgüven, kararlılık, direnç, esneklik, enerji ve sorumluluk üstlenmek için istekliliktir. Fox ve Mohapatra (2007) bireyin özelliklerinin üretkenliği etkilemede önemli olabileceğini belirtir. Bir diğer görüş, liderlik özellikleri, öngörü, organizasyon, bütünlük, iletişim ve uygulamayı kapsar (Daniel, 2006).

Mullins ve Linehan (2006) liderlik özelliklerinin; yaratıcılık, mizah duygusu, enerji, kendini motive etme, inisiyatif ve beceriklilik kanıtı, stratejik ve politik olarak yetenekli olma, direnç sahibi olma, mantıklı riskler alma, iletişimde yeteneklilik, yön belirleme ve kendini motive etme içerdiğini ileri sürmüştür. Bu bağlamda, liderlerin yeterlilikleri, liderlerin bir şey yapma yeteneklerine dayanır ve bir standarda göre ölçülebilir.

1.8.3. Liderlik Teorileri

Liderlik, bu araştırma alanındaki çalışmaların çoğalmasının gösterdiği gibi, karmaşık bir yöntem olgusunu ele almadaki önemi ve aciliyeti sebebiyle, literatürde önemli bir hale gelmiştir. (Harris, Harris and Eplion, 2007, Yukl, 2002, 2006; Bass, 2013, Scouller 2011). Liderlik teorileri yıllar içinde gelişmiştir. Yaygın olarak alıntılanan liderlik teorilerinden

bazıları iki ana akıma gruplandırılabilir. Bireysel liderlik özelliklerini ve tutumlarını vurgulamayı amaçlayan erken liderlik teorileri. Bu teorilerin temel argümanı, büyük liderlerin yapıldığını değil doğduğunu göstermektir. Onların, insanları yönetmek için doğuştan gelen özellikleri vardır. Sonra liderlik teorileri araştırmalarını durumsal ve olumsal liderliğe kaydırıldı. Bu teorilerin temel argümanı, bireysel liderin liderlik türlerinin uyarlanabilir olması ve türlerin çalışanların belirli durumlarına veya zihniyetlerine uyumlu olmasıdır. Bass ve Bass, (2008)'in belirttiği gibi, 'yeterli bir liderlik analizi sadece liderin değil aynı zamanda durumların da incelenmesini içerir.

1.8.3.1. Büyük Adam Teorisi

19. yy da ve II. Dünya savaşıdan önce, Liderlik teorisinde 'Büyük Adam' kavramına büyük ilgi vardı. (Zaccaro, Kemp ve Bader, 2004). Böyle bir teori, liderlik kapasitelerinin doğal bir nitelik olduğu varsayımına sahipti ve böylece büyük liderler eğitilmemiş fakat bu şekilde doğmuş olduğu düşünülüyordu. 'Büyük adam'ın liderlik rolünü üstlenmesinde yardımcı olacak becerilere sahip olduğu düşünülüyordu. Iszatt-White ve Saunders (2014)'e göre, Büyük adam kavramı altında yatan, miras kalan belirgin özellik veya niteliklerle, potansiyel liderlerin doğduğu bir varsayımdır, ayrıca liderlerin belli bir cinsiyet ve belirli bir toplumsal sınıflara doğduğuna dair varsayımları düşünüyorlardı. Bu teoriler, büyük bir liderin kahramanca niteliklere sahip olduğu ve zamanı geldiğinde liderlik rolüne yükselmeye mahkum olduğu şeklinde tasvir edilmesini sağlar.

1.8.3.2 Özellik Teorileri

Büyük adam teorisini takiben, tarihsel figürlere yönelik araştırmaların gelişimi olarak, araştırmacılar geçmişin büyük adamları arasındaki bazı ortak noktaları incelemeye başladılar ve liderlik özellikleriyle ilgili bir liste oluşturmaya çalıştılar. Özellikler üzerine olan bu merkezi odak; öncül, üstün olan ve bir lideri takipçilerinden ayıran belirli nitelikleri tanımlamanın mümkün olunmasıyla, sonunda 'özellik teorisi' olarak bilinen ayrı bir disiplin haline geldi (Ledlow ve Coppola, 2011). Bu nedenle, 'özellik teorileri' altında yatan bir varsayım, insanların bu tür liderlik özelliklerine sahip oldukları tespit edilirse potansiyel olarak büyük lider haline gelebileceğine dair bir varsayımdır. Iszatt-White ve Saunders (2014), Özellik Teorileri, bir lideri lider olmayan veya emrindekenden ayıran biyolojik, davranışsal ve psikolojik özelliklerin incelenmesinin sağlanmaya çalışıldığını ileri sürdü.

1.8.3.3. Liderliğin Davranışsal Teorileri

Ledlow ve Coppola (2011)'nin belirttiği gibi, davranışsal liderlik teorileri 1950 lerde ortaya çıkmaya başladı. Iszatt-White ve Saunders (2014), bu teorilerin günlük bazda gözlemlenebilen ve ölçülebilen lider özelliklerine odaklanmaya çalıştığını düşündü. Davranışsal liderlikle ilgili en ünlü çalışmalar, 1940lı yılların sonlarında ve 1950'lerde Ohio ve Michigan Eyalet üniversiteleri tarafından gerçekleştirilen iki çalışmadır.

1. Başlangıç yapısı: Liderlerin örgütsel hedeflere ve bu hedeflerin gerçekleştirilmesini sağlamak için ilgili planlama kontrol ve eleştirilere odaklandığı bir görev odağı (Landy ve Conte, 2010). Bu özel öge için yüksek puanı olan bir liderlerin daha etkili olduğu düşünülüyordu fakat yüksek olmayan bir değerlendirme puanı çalışanlar arasında daha yüksek derecede hoşnutsuzluk olduğu anlamına geliyor ve bu genellikle daha yüksek devamsızlık ve şikayet düzeylerine yol açıyordu. (Korman, 1966, Iszatt-White ve Saunders, 2014'den alındı)

2. Değerlendirme: Bu element, bir liderin karşılıklı güven, ekip çalışması ve açık iletişim değerli nitelikleri ile takipçileri dahil etmeyi ve onları desteklemeyi amaçladığı duygu ve ilişkilere odaklanmaktadır. Lider değerlendirmede yüksek puanlar alırsa, bu ilgili astlar arasında yüksek düzeyde memnuniyet olduğu anlamına gelmektedir. (Landy ve Conte, 2010).

Şekil. 2. Büyük Adam'dan Dönüşümsel Teoriye

Büyük Adam Teorileri	Liderlerin istisnai insanlar olduğu, doğuştan gelen niteliklerle doğdukları, önderlik ettikleri inancına dayanır. 20. Yy liderlik kavramı temelde erkek, asker ve Batılı kavramları olduğu için Adam' teriminin kullanılması kasıtlıydı. Bu durum Özellik teorileri okuluna sebep oldu.
Özellik Teorileri	Liderlikle ilişkilendirilen özellikler listesi çoklukta vardır ve üretilmeye devam eder. Sözlükte bazı pozitif sıfatları ya da hırstan yaşama sevincine kadar erdemli insan niteliği tanımlayan tüm sıfatları kullanırlar.
Davranışçı Teoriler	Liderlerin gerçekte ne yaptıklarından ziyade onların niteliklerine odaklanırlar.Farklı davranış kalıpları gözlemlenir ve liderlik türleri olarak sınıflandırılır. Bu alan muhtemelen yöneticiler tarafından en çok dikkat çeken alandır
Durumsal	Bu yaklaşım liderliği egzersizin yapılan belli bir duruma özgü olarak

Liderlik	görür. Örneğin bazı durumlar otokratik bir tarz gerektirse de diğerleri daha katılımcı bir yaklaşım gerektirebilir. Ayrıca aynı kuruluştaki farklı seviyesinde, farklı liderlik türleri gerekebileceğini ileri sürer.
Beklenmedik Durum Teorisi	Bu, durumsal bakış açısının düzeltilmesidir ve belli bir duruma uyması için en uygun ya da etkili liderlik türünün tahmini olan durumsal değişkenlerin tanımlanması üzerine odaklanır
Alımsatımsal Teori	Bu yaklaşım, lider ve sadakatine veya bağlılığına karşılık tanınmaya odaklanan takipçileri arasındaki ilişkiye odaklanır
Dönüşümsel Teori	Buradaki temel kavram değişim, liderlerin rolünü planlama ve örgütsel performansın dönüşümünü uygulamaktır.

Kaynak: Bolden, ve diğerleri (2003, p.6)

1.8.3.4. Liderliğin Durumsal Teorileri

Bass ve Stodgill (1990) durumsal liderlik teorilerinin özellik teorileriyle zıt olduğunu düşünürler ve liderlik sorunlarının her durumun talebin bir örneği olduğunu ileri sürerler, örneğin bir liderin ortaya çıkması durumsal faktörler tarafından belirlenir. Fairholm ve Fairholm (2009), davranışsal teorilerin toplumun karmaşıklığı için yetersiz olduğu ve sadece belirli durumlarda en çok kullanılmaya eğiliminde olduğunu için, durumsal teorilerin ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Fikir, liderlerin yaptığı şeyleri duruma göre belirlendiği ve davranışların söz konusu ortamla uyum içinde olması gerektiği inancına dayanır. Bu nedenleri bu teorilere dayanarak lider daha önceki liderle bağımlı değildir ancak belirli bir durum sonucu ortaya çıkar (Fairholm ve Fairholm, 2009).

Wren (1995) durumsal liderlik teorilerinin, Belirli durumsal yön, yani takipçilerinin gösterdiği hazır olma düzeyi, ve söz konusu liderin davranışı arasındaki ilişkiyi ileri sürme çabası olduğunu ileri sürdü. Öneri; bir lider takipçilerin hazır olma düzeylerine karşı hassasiyeti korumak zorunda olduğu ve bu belirli bir görevi üstlenmeye istekli ve yetenekli olmaları olarak tanımlanabilmektedir.

1.8.3.5. Liderliğin Beklenmedik Olay Teorileri

Beklenmedik olay liderlik teorileri, liderlerin her durumda etkili olmadığını vurgular. Bir liderin liderlik türü bir çalışma durumuna iyi uyuyorsa, başarı olacaktır ancak eğer tür durumla iyi eşleşmiyorsa başarısız olma ihtimali vardır (Landy ve Conte, 2010).

Beklenmedik olay teorilerini durumlar için üçe ayrılacağı önerisi vardır örneğin; pozisyon gücü, görev yapısı ve liderle üyeleri arasındaki ilişki. Pozisyon gücü, bir liderin takipçilerini cezalandırmak veya ödüllendirmek için sahip olduğu yetki derecesini ifade eder ve bir kuruluştaki pozisyonları nedeniyle bireyler tarafından edinilen gücü içerir. Durumlar için görev yapısı değişkeni, görev gereksinimlerini bir bir anlatma derecesi anlamına gelir. Bir görevin tam bir yapısı olduğunda, liderin daha fazla kontrole sahip olma eğilimi vardır, belirsiz görevler bir liderin etkisini ve kontrolünü azaltma eğilimindedir. Üçüncü olarak, lider üye ilişkileri, takipçilerin lidere karşı hissettikleri sadakat, güven ve çekim duygusunu oluşturur. (Borkowski, 2011). Astlar bir lideri sevdiği güvendiği ve liderle işbirliği yaptığında lider-üye ilişkilerinin iyi olduğu söylenebilir.

1.8.3.6. Lider Üye Değişim Teorisi (LMX)

Lider üye değişim teorisine göre, lider ve takipçileri arasında iki tür ilişki vardır. Bunlardan biri bir iş sözleşmesinde kurulan resmi ilişkilere dayanır. Bu aynı zamanda ‘düşük kaliteli lider üye ilişkileri olarak da bilinir ve ‘grup dışı’ terimiyle ilgilidir. Diğer bir ilişki türü, tartışılan ve genişletilen karşılıklı saygı, etki ve güven içeren rol sorumluluklarına dayanır ve bunlar aynı zamanda ‘yüksek kaliteli lider-üye’ ilişkileri olarak bilinir ve ‘grup içi’ terimi ile ilgilidir. (Winkler, 2010)

1.8.3.7. Yeni Ortaya Çıkan Liderlik Teorisi

Oxford Liderlik Okulu, başka bir tarafın liderinin ortaya çıkardığı bilgi önerisiyle yeni ortaya çıkan liderlik teorisi geliştirdi. Başka bir ifadeyle, çoğunluk arasında liderlik algısının temeli, hikayelerden veya yeniden üretilen bilgilerden oluşur. Modern toplumda, blogların, yaygın basın ve diğer bilgi kaynaklarının bir liderle ilgili kendi bakış açılarına sahip raporları vardır. Belli bir görüşün gerçekte bir temeli olabilir, ancak bir ödeme biçimine, medyanın kazanılmış menfaatlerine, bir lidere veya yazara veya politik bir komuta dayanabilir. Liderlerin algılarının gerçekte bir kişinin sahip olduğu liderlik niteliklerinin gerçek bir yansıması olmayabilecek yaratılmış bir şey olduğu teoriden bir çıkarımdır (Avolio ve ark., 2009).

1.8.3.8. Çevre Liderliği Teorisi

Liderlik, grup faaliyetlerinden alınan kişisel ve duygusal tatmini esas alarak grup psikolojisini içeren grup dinamikleri açısından ve kendi kendini sürdüren bir grup

liderliğini teşvik eden ortamların gelişmesi için öz farkındalık açısından, çevresel liderlik modeli ile tanımlanır. Çevresel liderlik teorisi, çalışanların işlerinde veya faaliyetlerinde, keşfedebilecekleri ve memnuniyet elde edebilecekleri psikolojik yapının çevre lideri tarafından oluşturulduğunu belirtir (Williams, 2012). Teori, tüm bireylerin kimliklerinin çeşitli yönlerini ortaya çıkarabilecek çeşitli ortamlara sahip olduğu konusunda üstelidir. Çevre lideri, farkındalık yaratma ve eğitim yoluyla, bireyin duygusal ihtiyaçlarını karşılayabileceği ve duygusallığı diğer ekip üyelerinin ve grubun memnuniyetini nasıl ve ne zaman etkilediğini, daha bilinçli bir şekilde farkında olabileceği bir platform oluşturabilen kişidir (Avolio ve ark., 2009).

1.8.3.9. Dönüşümsel ve İşlemsel Liderlik Teorileri

20. yy sonlarına doğru, modern toplumdaki değişimle başa çıkmaya çalışırken, kurumlara sunulan zorluklar nedeniyle dönüşümsel liderlik teorisi ve işlemsel liderlik teorisi olmak üzere iki önemli liderlik teorisi ortaya çıktı (Bertocci, 2009). Dönüşümsel liderlik teorisi, liderlikle ilgili araştırmalarda öncü rol oynamaktadır (Keskes, 2014). Bu kavram, takipçilerin bir lider tarafından sadece cezalar ve ödüller açısından ele alınmasının yetersiz olduğunu öne sürüyor. Dönüşümcü liderlik teorisi, liderlerin ihtiyaç duydukları değişiklikleri belirleyebilmelerini ve bu değişikliklerin astların aktif katılımı ile yapıldığında insanlara rehberlik edebilmesi, ilham ve süreçlerin kararlı bir şekilde uygulanması vizyonunu yaratmalarını gerektirir (Western, 2008).

Neider ve Schriesheim (2002) için dönüşümsel liderlik, kurumun yararına ya da hedefe ulaşmak için kişisel çıkarların aşılmasını teşvik ederek, takipçilere motivasyon sağlayan bir etki süreciyle ilgili bir türdür. Dönüşümsel tür, performansı ilk beklentinin üzerinde tutmak ve arttırmak için, çalışanların inançlarını, ilgi alanlarını, değerlerini ve morallerini değiştirmeye odaklanmıştır.

1.8.4. Liderlik Türleri

Liderliğin farklı türlerinden söz etmek mümkündür. Bu türlerin en yaygın olanları;

- Demokratik
- Otokratik
- Karizmatik liderdir (Çoroğlu, 2003)

1.8.4.1. Demokratik Lider

Demokratik liderlerin, emrindekileri dahil ederek ve kararlar alınmadan önce tartışarak herhangi bir sorunu çözme özellikleri vardır (Bolden ve ark., 2003). Bu tür liderler, kararlardan tartışmalar çıkmasına izin verirler ve karar alıcı değil başkan olarak hareket ederler. Bu liderler, sorunu tartışan ve kararı kolaylaştıran gruba kendilerini yük etmezler (Bolden ve ark., 2003). Üstelik demokratik liderler, katılımcıların karar verme sürecine katılmalarına izin vererek, katılımcı karar verme yöntemini kullanırlar (Alkahtani ve ark., 2011) Demokratik liderlerin diğer özellikleri;

- İnsanların karar verebileceği kavramına
- Takipçilerin yükümlülükleri yerine getirebileceği
- Kesin talimat vermeden takipçilerin etkili işleri tamamlayabileceği
- Demokratik liderlerin grubu desteklemek, etkileşimi kolaylaştırmak ve grup üzerindeki vurgu yapmak için tanımlandığı İnancını içerir (Fey ve ark., 2001).

1.8.4.2. Otokratik Lider

Otokratik liderlik davranışı sergileyen kişilerin kontrol etme isteği olduğu görülür ve bu tür liderler, görev yetkilenmesine kuvvetle inanırlar (Fey ve ark., 2001). Bu durum, otokratik liderlerin bir şeyleri en iyi nasıl yapıldığını bilmesine olan inancından kaynaklanmaktadır ve bunu olayları ve insanları kontrol ederek başarmalıdır. Bu tür liderlerin emirle konuşma tarzı olması muhtemeldir (Fey ve ark., 2001). Otokratik liderlik davranışlarının önemli özelliklerinden bazıları şunlardır (Terzi, 2011):

- Son derece uyumlu
- Sert
- Diğerlerine karşı derin önyargı
- Demokratik olmayan davranışlar sergileme
- Sosyal görüş ve kavramların yansıması
- Psikolojik ve sosyolojik sonuçlara yol açan bir kişilik modeli
- Karar verme süreçlerinde üyelerin katılım özgürlüğünün olmayışı (Choi, 2007)

Otokratik liderlik davranışı yaygındır ve hükümet kuruluşları ve diğerleri de dahil birçok kuruluş tarafından kullanılmaktadır. Bazı kişiler, iş performansını etkileyen zaman gibi, belirli bağlamlar yüzünden bu tür liderlik davranışlarının bazı kuruluşlarda gerekli olduğunu ileri sürer (Fey ve ark., 2001).

1.8.4.3. Karizmatik Lider

Karizmatik liderlik, rol model gibi hareket eden, paylaşılan vizyon ile özdeşleşme hissi yaratan ve takipçilere engellerin üstesinden gelerek gurur ve güveni öğreten liderler tarafından gösterilir (Bass, 1985 in Lievens, Geit, & Coetsier, 1997). ‘‘Literatürde bazı tartışmalar varken, birçok kişi karizmatik liderliği dönüşümsel liderliğin bir parçası olarak görür’’ (Sims Jr, Faraj, & Yun, 2009). Üstelik karizma dönüşümsel liderliğin önemli bir tamamlayıcısıdır, bir lider, dönüşümsel değil karizmatik olabilir (Bass, 1985).

1.8.5 Liderlik Görevleri

Liderlerin çeşitli örgüt ve grup türleri için yönecekleri liderlik görevlerini kesin olarak belirlemek uygun değildir. Bunun bir nedeni liderlik sürecini gerektiren şartların birbirinden çok farklı bir nitelik arz etmesi, diğer bir neden ise liderlik görevleri hakkında davranış bilimcileri arasında iki farklı görüş (psikolojik ve sosyolojik) bulunmasıdır (Bozbey, 1997).

Liderlik görevlerini psikolojik açıdan ele alan görüşlere göre liderlerin birinci işlevi güdüsel (motivasyonel) sistemlerin gelişmesini sağlamaktır. Bu anlamda etkin bir lider, bir yandan astların kişisel gereksinimlerini tatmin ederken diğer yandan da onları örgütsel hedeflere ulaşmaya yönelik olarak olumlu katkılarda bulunacakları şekilde güdüleyebilme yeteneğine sahip olması gereken bir kişidir (Bozbey, 1997).

Liderlik görevine psikolojik yaklaşım lidere güdüsel bir sistem geliştirebilmesi için Moslow’un ‘‘Gereksinimler Hiyerarşisi’’ modelini temel almaktadır. Buna göre tüm gereksinim düzeylerine ağırlık veren bir liderlik sistemi, yalnızca düşük düzeyli gereksinimlerin tatminine yönelik bir sisteme nazaran daha fazla başarı şansına sahip olacaktır (Bozbey, 1997).

Yukarıdaki ifadelerin ışığında psikolojik yaklaşım, liderin başarması gereken esas görevin kişisel gereksinimleri ve örgütsel amaçları aynı paydada buluşturmak olduğunu öngörmektedir.

Sosyologlar ise liderlik işlevlerini ‘‘kolaylaştırıcı bir aktivite’’ olarak görmektedirler. Buna göre lider, amaçları belirleyerek ve astlarını etkileyip, onların arasındaki çatışmaları gidererek amaçlarına ulaşmalıdır. Özellikle amaçların belirlenmesi, izleyiciler için kendilerinden beklenen davranış standartlarını ve başarıyı bilmelerinde bir yön belirleyici olarak değerlendirilebilir. Yine sosyolojik yaklaşım, grup içi ve gruplar arası çatışmaları

insan ilişkilerinin kaçınılmaz bir sonucu olarak kabul eder ve yoğun çatışmaların örgütsel etkinliğe zarar vereceğini, bazı çatışmaların ise örgütsel hedeflere ulaşmada olumlu katkılar sağlayacağını ifade etmektedir. Sosyolojik görüşte olanlar, bu tür yararlı çatışmaların ortaya çıkması durumunda lidere düşen görevin çeşitli yollarla çatışmayı en aza indirmek olduğunu vurgulamakta ve pazarlık, uzlaşma, ikna, hakemlik, yatıştırma, etkileme vb. çatışma çözümleme tekniklerini tanımlamaya yönelmektedirler (Bozbey, 1997).

1.9. Karar Verme

1.9.1. Karar Verme Kavramı

Karar, dilimizde düşünme ve muhakeme sonunda hüküm, süreklilik, devamlılık, düzen, uygun tahmin ve benzeri anlamları ifade etmektedir. Kararsız ise sabırsız, huzursuz, değişken anlamlarına gelir. Kararın İngilizce ve Fransızca'daki karşılığı olan "decision"; Latince, kesmek, kesintiye uğratmak direnme ve muhalefeti sona erdirmek anlamına gelen "decidere" teriminden gelmektedir. Bu terimin kuvvetli bir iş ve hareket anlamını kapsadığı görülmektedir. Burada söz konusu iş ve hareket, kararsızlık, istikrarsızlık, sabırsızlık, dalgalanma (indecision) halini sona erdiren aksiyonu ifade etmektedir. Görülüyor ki karar kavramı eylemden ayrılmakla beraber, gerçekte, hareketsizlik ve kararsızlık halinden eylem ve harekete geçişi ifade etmektedir (Kuzgun, 1992).

Karar, bir amaç ya da hedefe ulaşmak için elimizdeki imkânlarla, olanaklara ve şartlara bakılarak mümkün olabilecek farklı biçimlerinden en doğru olanı seçme kavramıdır. Karar verme, farklı durumlar içinden seçim ve tercih yapmakla alakalı bilişsel ve davranışsal gayretlerin tamamıdır (Koçel, 2001). Karar verme, aklın, zekanın, düşüncenin, bilincin ve iradenin tümüyle donatılmış insanlara özgü bir durumdur (Bağırkan, 1983). Karar verme, çeşitli açılarla ele alınmış ve tanımı yapılmış fakat üstünde düşünce birliğine varılarak genel bir tanım yapılamamıştır. Karar verme ile alakalı tanımlamaların ortak özelliklerden aşağıda bahsedilmiştir;

- Etken eylemin seçimidir.
- Eylemi etkileyen her türlü yargıdır.
- Yapılan değerlendirmeler sonucunda hüküm verme sürecidir.
- Amaca ulaşmada, değişik davranışlar içeren alternatifler arasından etken olanın seçimi işlemidir.

- Problem çözüme işlemidir.
- Olay ya da sorunlarla ilgili bilgileri yorumlayarak ve kıyaslama yaparak bir yargıya varmaktır (Koçel, 2001).

Karar verme ne yapılacağını ve neden bir karar verileceğini ortaya çıkarmak için birkaç adımdan oluşan bir süreçtir (Nutt, 2008). Shahzad ve diğerlerine göre (2010) karar verme, kriterlere göre iki ya da daha fazla seçilen alternatifler arasında seçim yapmaktır. Seçilen alternatifler arasında karar veren kişi, belirsizliği azaltmaya yönelik kurumsal amacı başarmak için ve riskleri yönetmek için en iyi seçeneği seçmek zorundadır. Karar veren kişi, karar verme sürecindeki diğer insanlardan gelen bilgiyi geniş ölçüde düşünmelidir. Farklı miktarda bilgiye sahip olan daha fazla insanı dahil etmenin daha etkili bir karar vermeye sebep olacağı ileri sürülüyor.

Rausch (2005) a göre etkili karar verme şu aşamaları içerir: ele alınacak konuyu tanımlama, alternatifleri belirleme, ilgili bilgileri bulma, en makbul alternatifi seçme, alternatifi uygulama, ve istenen sonuca yönelik uygulama sürecini yönetme.

Scott ve Bruce (1995) karar vermeyi , karar verme durumuyla karşılaştığında bir birey tarafından sergilenen öğrenilmiş sürekli cevap yapısı olarak tanımlar. Bu tanım karar vermede özellikleri değil davranışları ileri sürer. Burada, farklı karar bağlamları en makul alternatif seçimi için farklı karar verme türlerine sebep olur. Karar verme stilleri davranışlar üzerine inşa edildiği için bir birey kurumunda bunları öğrenip uygulayabilir.

Sonuç olarak karar verme en makul alternatife ulaşmak ve riskleri minimum yapmak için bir teşebbüstür. Farklı insanlardan alınan bilgiler daha iyi karar vermeye yardım edebilir. Böylece insanların karar verme sürecine katılımı önemlidir.

1.9.2. Karar Verme Süreci

Karar verme etkin bir süreç olup kişi bu süreçte aktif rol almaktadır. Kişi karar verme aşamasında, karmaşık bir bilgi toplama araştırması yapmakta, bu araştırmada kişi çevresinden giderek artış gösteren geri bildirim almakta, bazı bilgileri detaylı ele alıp incelemekte, işine yaramayacağı bilgileri elinden çıkarmakla, ileriye dönük plan ve program yapmaktadır. Karar verme süreci bir anlamda kişinin iç dünyasında denge sağlama süreci olarakta görülebilir. (Marco, 2003).

Karar verme süreci nasıl karar verileceğini gösteren harekete geçme adımlarından oluşur (Nutt, 2008). Robbins ve arkadaşları (2009) ve DuBrin ve arkadaşları (1989) gibi

bazı araştırmacılar karar verme sürecinin farklı basamaklarını aşağıdaki gibi ileri sürmüştür.

Robbins ve arkadaşları (2009)	DuBrin ve arkadaşları (1989)
Problemi tanımlama	Problemden haberdar olma
Karar verme kriterini tanımlama	Problemi tanımlama
Kriterin ağırlığını bölüştürme	Karar kriteri kurma
Alternatiflerin gelişimi	Alternatif çözümler geliştirmek
Alternatifleri analiz etme	Verileri analiz etme
Alternatifleri uygulama	Karar/alma hareketi
Karar etkisini değerlendirme	Takip kararı verme

Karar verme mantık yoluyla olduğu için, bu figür mantıklı karar verici tarafından verilen karar verme sürecini tanımlar.

1.9.3. Karar Vermeyi Etkileyen Faktörler

Tarihsel olarak karar verme süreci, olasılık ürünü düşünce modellerini kullanan ve karar analizinin ürünü olarak yapılan seçimleri karakterize eden bilişsel bir çevreyi içerir. Bu perspektif çocukların ve ergenlerin karar verme kapasitelerinin nasıl çalışıldığını direkt olarak şekillendirir. Biliş, karar verme yeteneğimizde hayati rol oynasa da karar verme yeteneğimizi şekillendirmede önemli rol oynayan diğer faktörler de düşünölmelidir. Bu faktörler, Günlük hayatımızı etkileyen karar verme mekanizmasında önemli rol oynayan arkadaş etkisi ve eğitim gibi çevresel faktörlerin yanı sıra, biyolojik ve fizyolojik elementler içerir. (Paul, 2008)

Bir sonraki kısım bilişsel, biyolojik ve çevresel bileşenlerin katkısı açısından karar vermeyi belirleyecektir. Bu faktörlerin oyundaki tek faktörler olduğu ortaya atılmadı fakat karar verme gelişim çizelgesinin anlaşılması için gerekli faktörlerdir. (Paul, 2008)

Bilişsel faktörler, karar verme kabiliyetinin mevcut anlayışını şekillendirmede önemli rol oynadıkları için ilk olarak düşünölmür. Bunu, tüm karar alma süreçleri için zemin oluşturan biyolojik mekanizmaların incelenmesi takip eder. Son olarak da, çevre içinde günlük karar vermede birincil rol oynayan faktörler araştırılır. (Paul, 2008)

1.9.3.1. Karar Vermede Bilişsel Etkiler

a. Yargı ve Karar Verme

Yargılar karar vermenin temellerinden bazılarıdır. Basit bir ifadeyle, kararlar seçimleri vurgular. Doğru seçimi anlayabilmek için, normal teori genellikle karar vericilerin kararları olan değer ve ihtimal bilgilerini gerektirir. Olası maliyet tahminini ve verilen davranışın yararlarını içeren bu karar verme görüşü karar vermede klasik görüş olarak bilinir. Araştırmada Bayes Teoremi, nesnel olasılıkların yeni bilgiyi tanımlamada nasıl değiştiğini hesaplamak için ve insan performansını değerlendirmek için kullanıldığından, zaman zaman Bayesci model olarak anılır. (Paul, 2008)

Tipik insan davranışının kendisi her zaman rasyonalizm varsayımı ile tutarlı değildir. (Kahnemann & Tversky, 1972). Bunun bir örneği olarak Tversky ve arkadaşları (1990) insanların her zaman geçişlilik aksiyonumuyla uymadığını göstermiştir. Bir kişi $A > B$ ve $B > C$ şeklinde yargılayabilmesine rağmen, bazen $C > A$ şeklini ileri sürerek varsayımları ihlal edebilirler (Tversky ve ark., 1990)

Diğer çalışmalar insanların seçimleriyle çelişkili olabileceklerini göstermiştir. Örneğin bir kumar deneyinde, mantıklı yargıyı ve rasyonel karar vermeyi reddeden daha az tercih edilen kumarı oynamak için daha fazla para ödemeye istekli olabilirler (Lichtenstein & Slovic, 1971). İnsan kararının belirli durumlarda bazı tipik varsayımları takip etmesi beklenmesine rağmen, birçok önemli çalışma katılımcıların kararlarında her zaman tutarlı olmadığını göstermiştir ve bu hassaslık seçimler seçimlerdeki risklerin nasıl şekillendiği yüzündendir (Tversky & Kahnemann, 1981). Belli bir seçeneğin nasıl şekilleneceğine bağlı olarak, potansiyel kazançlar açısından sunulduğunda insanlar belli bir seçimi tercih eder ve potansiyel kayıplar açısından bir risk tercih ederler (Kahnemann & Tversky, 1984). Bunun açık bir sosyal örneği olarak, bir ergen sigara içmemek arkadaş grubuna katılmama anlamına geldiği için zararlı olmasına rağmen sigara içmeyi seçebilir.

Bu tutarsızlıkları açıklamak için, mevcut çalıştırmalar bu boşlukları anlama açısından geliştirilmiştir. Bunu daha fazla açıklamak için, mevcut bilişsel teori, insanların dikkatlerini başarı olasılığının bir faktörü olarak riskli bir karar vermenin en iyi ve en kötü muhtemel sonucuna otomatik olarak ayarlayacaklarını ileri süren bir güvenlik-potansiyel/aspirasyon teorisi önerdi (Lopes & Oden, 1999). İnsanların çift işlemci olduğu ileri sürülmüştür (Reyna, 2004; Stanovich, 2004). Özüde, insanlar odaklanmış, analitik ve makul kararlar verebilir, fakat bazen daha fazla otomatik, sezgisel ve buluşsal sürece güvenirlir (Ormond ve ark., 1991). İnsanların zaman zaman daha otomatik bilişsel sisteme izin vereceğini ileri sürerek, neden yanlış kararlar veya risk içeren kararlar alındığını açıklamada uygulanabilir karar vermedir.

b. Buluşsal Yöntemler ve Önyargılar

Bireylerin karar verme süreçleri, zaman zaman yargı hatalarıyla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu hatalardan bazıları buluşsal yöntemler şeklinde anılan bir dizi zihinsel kısayolla ilişkilendirilebilir. Kahneman ve arkadaşları (1982) beynin uyguladığı bu basit kuralların yargıları normdan saptırmaya hizmet ettiğini ileri sürer. Karar verirken sahip olduğu etkiler, karar alma mekanizmalarına sahip olma etkisi açısından alt olarak düşünülür. Bu buluşsal yöntemlerin her biri, bireyin biraz anlayışa izin vererek bir bütün olarak verdiği son kararları şekillendirmede önemli rol oynar.

• **Temsilci Buluşsal Yöntemler (Tversky & Kahneman, 1973):** Temsil edilebilir buluşsal yöntemler bir olayın ne kadar olası olduğu ve bir etkinliğin kendisine ne kadar benzer veya tipik olduğunu belirlemek için kullanılır. Karar verme çalışmasında buluşsal yöntemler uygulandığında, deneklerin belirli bir örneğin belirli bir kategorisi olan olasılıkları hızlı tahmin etmek için önceki olasılık hipotezleriyle ilgili olan bilgileri görmezden geldiği tespit edildi (Tversky ve Kahneman, 1973).

• **Mevcut Buluşsal Yöntemler (Kahneman ve ark., 1982):** Mevcut Buluşsal Yöntemleri, insanların bir olayın olma ihtimalini ya da göreceli sıklığını bu örneklerin zihne getirme kolaylığı ile tahmin ettiğinde açıklanabilir. Daha sık meydana gelen ya da aramızda sunulan olayların daha hızlı akla gelmesi mantıklıdır. Bir olayın gerçekleşme olasılığı tahmin edildiğinde, daha sık olaylar genellikle daha kolay hatırlandığı için bu söz konusudur.

Olasılık bu hızlı tahminleri şekillendirmede tek faktör değildir. Son olayları ve duygusal olarak dikkat çekici olan olayları hatırlamak daha kolaydır (Kahneman ve ark.,1982).

• **Aşırı Güven Buluşsal Yöntemler (Harvey, 1997) :** Son otuz yılı aşkın insanların cevaplarında aşırı güven konusunda sıkıntılı oldukları araştırmalarla not edildi. Harvey (1997) laboratuvara dayalı deneyler ile insanların seçimlerinin doğru seçimlerin gerçek oranından daha doğru olduğuna eğilimli olduklarını kanıtladı. Gelişme açısından bu buluşsal yöntem, verilen davranışın olumsuz sonuçlarını küçümseme olarak tanımlanan ergen karar vermede uygulandı (Furby & Beyth-Marom, 1992). Finn ve Bragg (1986) daha yaşlı katılımcıların kendilerini hemen hemen yaşlılarıyla eşit şansı olduğunu görürken, genç yaş gruplarındaki bireylerin kaza yapma şanslarının yaşlılarından daha az olduğunu gördüklerini ileri sürdü.

• **Hızlı ve İradeli Buluşsal Yöntemler (Gigerenzer ve Goldstein, 1986):** Hızlı ve iradeli buluşsal yöntemler, Normal prosedürlerle sağlanan tüm bilgileri veya mantığın ilkelerini birleştirme çabası olmadan sadece bir parça bilgiye dayanan hızlı karara sebep olurlar. Bu prosedürler ekolojik olarak rasyonel ve çalıştırmak için yeterince hızlı zaman ve bilgi sınırlı ve güçlü olduğu durumlarda hem iyi hem de kötü kararları şekillendirebilirler.

c. Cinsiyet ve Biliş

Genellikle karar vermede cinsiyet farkları hakkında nispeten çok az araştırma vardır. Araştırmaların çoğu gelişimsel cinsiyet farkları çalışmasıyla yetişkin örneklere dayanır. Erken gelişimde (bebeklikten 8 yaşına kadar) aileleri kızlarla karşılaştığında erkeklerin daha fazla kötü ya da riskli kararlar verdiği rapor edilmişti (Prior, Smart, Sanson & Oberklaid, 2001). Bu bilişsel farklılıklar genel olarak hafif görünür ve muhtemelen bunlar zamanla genel şemada azalır. Keltikangas-Jarvinen & Terav (1996) gözlemlenen Finlandiya ve Estonya örneğinde kadınların erkeklerden daha sosyal yanlı strateji tercih ettiğini keşfetti. Bazı çalışmalar kadınların genellikle Bağımlılık ve onay gereksinimi içeren seçimleri uygun bulmaya daha istekli olduğunu ileri sürer (Koopmans, Sanderman, Timmerman, & Emmelkamp, 1994). Örneğin, kadınların kendini feda etme ve kusurluluk/utanç gibi bilişsel şemalarda daha yüksek puan aldıkları not edilmiştir. Bu şemalar karar vermedeki eksikliklerle ilişkilendirilmiştir (Wellburn, Coristine, Dagg, Pontefract, and Jordan, 2002).

Ayrıca çocuklar ve ergenlerle yapılan çalışmalar, erkek çocukların saldırganlığın kabulünü içeren inançları kadınlardan daha çok benimsediklerini göstermiştir. (Huesmann & Guerra, 1997). Öte yandan, kadınlar sosyal faaliyetlere değer gösterir ve problemin çözülmesi için şiddet içeren yolları desteklemezler (Maydeu-Olivares ve ark., 2000).

ç. Oto Düzenleme/Engelleme

‘Bireysel farklılık’ değişkeni olarak da adlandırılan özdenetim yetkinliği karar verme yeteneğiyle ilişkilendirilir (Magar ve ark., 2008). Öz düzenleme, yanlış karar verme veya bizi olumsuz ya da riskli duruma sokabilecek kararlar eğilimini şekillendirebilir (Steinberg 2004,2005). Öz düzenleme genellikle bir kişinin duygularını, dürtülerini ya da isteklerini kontrol etme, değiştirme ve uyarla kabiliyeti olarak tanımlanır (Murtagh & Todd, 2004). Bu bağlamda engelleme ile eş anlamlıdır. Bugüne kadar, Ömrü boyunca sinirsel yapıları ve değişiklikleri ve aralarında var olan ilişkileriyle birlikte öz düzenlemenin gelişimi hakkında

çok az araştırma yapılmıştır (Williams, Ponesse, Schachar, Logan, & Tannock, 1999). Ama oto düzenleme ve karar verme arasındaki ilişki zayıf karar verme ve dürtüsellik içeren gelişimsel bozukluklardan gelen delil ile önerildi.

• **Bilişsel Oto düzenleme** :Zayıf bilişsel düzenlemenin varsayımsal karar verme kabiliyetini zayıflattığı bulunmuştur (Magar, ve ark., 2008). Planlama ve engelleme gibi yönetici işlevlerin başarısızlığı, karar vermede zayıf seçimlerin ya da riskli davranışların olasılığının artmasında önemli faktörler olarak düşünülür (Banfield ve ark., 2004).

• **Duyusal Oto düzenleme** : Duygu, oto düzenlemede önemli rol oynar ve karar vermeyi hemen etkiler (Séguin, Arsenault, & Tremblay, 2007). Bu tez özellikle duygusal faktörler üzerinde çalışmamasına rağmen duyguların, karar verme üzerine etkisi olan oto düzenlemede önemli etkisi olduğunu not etmek önemlidir.

Karar verme uyarılmanın yüksek olabileceği durumlar altında olabilir ve böylece duygusal süreç, verilen kararları vurgulayan mekanizmada farklı bir rol oynar. Bu 'sıcak' karar verme olarak anılır. Tersine, uyarılma düşük olduğunda karar vermenin rasyonel ve kontrollü olduğu durumlarda ortaya çıkan 'soğuk' karar vermedir (Dahl, 2004, Séguin ve ark., 2007). Her iki örnekte de karar vermenin bir geçersizlikte olmadığı ve çevre aracılığıyla arkadaş gruplarının duygusal durumlarımız üzerinde etkisi olup olmadığı nettir. Duygusal görüntümüzün nerede uzandığına bağlı olarak, karar verme bunda direkt olarak etkilenecektir. Cooper, Agocha, & Powers (1999) duygusal beklentiler ve duygunun ideal karardan daha azını almakta daha az önemli bir rol oynadığını (örneğin alkol kullanımında % 40 değişim) not etmişlerdir.

d. Bilişsel Gelişim-Karar Vermede Paradoks

Tüm bilgi alanları bilişle ilgili olduğu için, geç çocukluktan orta yetişkinliğe kadarki süreç karar verme yeteneğini geliştirmede önemli bir süreçtir (Keating, 1990). Ergenliğin ilk yılları boyunca başarılı karar verme kabiliyeti yavaş yavaş gelişmelidir ve 15 yaşında çoğu ergen yapısal olarak, gözlemlenen yetişkinlerinkine benzer karar verirler (Mann, Harmoni, & Power, 1989).

Çocukluktan olgunlaşma sürecine, yetişkinlik ve orta ergenliğin başları, yerinde karar verme ve daha kolay erişilebilirlikle ilgili görevleri yapan farklı bilişsel süreçlerde, kabiliyete önemli artışlar getirir. Temel değişiklikler, geniş bir risk ve fayda aralığı

belirlemek, etkili bir rol oynayabilecek kaynaklardan gelen bilgileri ölçmenin yanı sıra, alternatif stratejileri uygulama başarısını tahmin edebilmek için yeni ve taze fikir kombinasyonlarından olasılık yaratma kabiliyetidir (Grisso & Vierling, 1978; Kaser-Boyd, Adelman & Taylor, 1985; Mann ve ark., 1989).

1.9.3.2. Karar Vermede Biyolojik ve Nörolojik Etkiler

a. Nörobilişsel Gelişim - Prefrontal korteks

Geç çocukluktan ergenliğe kadar bilişsel gelişim engelleme etkinliğindeki daha büyük bir ilerleme ile ilişkilidir. Bu frontal lob ve frontal temporal lob ayrıntısına dayanır (Steinberg & Morris, 2001).

b. Biyolojik Cinsiyet Farkları

Cinsiyet farkları karar vermede dolaylı olarak rol oynar. Özellikle bunlar hormonlar ve genel karar verme arasındaki bağlantı arasında cinsiyet etkilerinden sorumlu evrimsel mekanizmalar açısından görülebilir. Boyer (2006) heyecan arama biyolojik kurumları arasındaki bağlantıların, sağlıklı ergen biyolojik gelişiminin ve umursamaz ve riskli davranışlar ile gözlemlendiği gibi daha zayıf karar verme oluşumunun altını çizmiştir (Arnett, 1995, 1996).

1.9.3.3. Karar Vermede Çevresel Faktörler

a. Arkadaş Etkisi

Çocukluk, hatta daha önemlisi ergenlik döneminde destek ve güvenlik sağladıkları için (Steinberg, 2008), insanların aktif dostluk bağlarını veya sosyal eşitler ile birbirine bağlı arkadaş ilişkileri sürdürmesi elverişlidir (Lewis & Rosenblum, 1975). Bu ilişkileri geliştirmek için, sosyal ilişkilere katılabilmek ve etkili kararlar vermek gereklidir. Bu becerilerin uygulanamaması genel sosyal uyumsuzluğa sebep olabilir. Arkadaş ilişkisi yaratma bakımından genel bir eksiklik daha zayıf sosyal problem çözme ile açıkça ilişkilendirilir (Asarnow & Callan, 1985; Feldman, & Dodge, 1987; Lochman & Lampron, 1986). Ayrıca, çocukların arkadaşları tarafından kabul edilme başarısı ya da başarısızlığı sosyal problem çözme yeteneklerinin bir kısmı tarafından belirlenir (Burks, Laird, Dodge, Petit & Bates, 1999; Dodge & Price, 1994). En önemlisi, zayıf problem çözme ve karar verme intihar düşüncesiyle ilişkilendirilir (Sadowski & Kelley, 1993). Gettinger ve diğerleri (1994) sosyal bilişsel bakış açısından çocukları arkadaş ilişkilerinin

araştırılmasının karar verme kapasitesi gelişimi hakkında çok bilgi vereceğini ileri sürmüştür.

b. Eğitim- Kültür Etkisi

Okul çocukların gelecekte yaşam becerileri kurumu olarak hizmet eden üst düzey kavramlarını geliştirmelerine izin veren bir kurumdur. Temel karar verme becerileri, günlük gerçek yaşam problemlerinde önemli etkiye sahip olan genel okul müfredatının kavramlarının ya da tekniklerinin bir parçası olarak modellenir ya da öğretilir. Ventura ve arkadaşları (2008), okuryazarlığın yetişkinler üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırmada, Frame Line testinde batılı okula gidenlerin okula gitmeyen ya da kısmen okula gidenler arasında önemli ölçüde farklar olduğunu ortaya koydu.

c. Ebeveynlik

Sosyal kalkınma ve karar verme ile ilgili çoğu araştırma ebeveyn ve çocuk arasında var olan ilişkiye bakmıştır. Ainsworth (1969, 1985) önerilen bir yaklaşım ebeveynliğin günlük karar vermeyi nasıl etkilediğine bakmaktadır. Ainsworth çocuk ve bakıcı arasındaki davranış yapılarına bakmıştır ve gözlemlenen bağlanma yapılarını ölçen bir ölçek tasarlamıştır. Yapılar, güvenli bağlanma, kaçınan bağlanma, kararsız bağlanma ve dağınık bağlanma. Güvenli bağlanan bir birey, erken duyarlılık yüzünden muhtemelen daha kendine güvenen sosyal duyarlı bir yetişkin olacaktır (Ainsworth, 1985). Allen ve arkadaşları (2002), bu teoriden, güvensiz bir şekilde bağlanan ergenlerin ve zayıf ilişkisel işleve yatkın olan kişilerin de fazla kötü karar almaya eğilimli oldukları anlamını çıkardı. Son zamanlarda ilgi, karar vermedeki farklılıkları açıklamak için ebeveyn gözetleme stratejilerine döndü. Bu, ebeveynlerin çocuğunun nerede bulunduğu, kimle zaman geçirdiği ve nihayetinde ne yaptığı bilgi ve farkındalığını ifade eder (Laird, Pettit, Dodge, Dodge, & Bates, 2003). Statin & Kerr (2000) ebeveynlerin bilgi edinme şekli, doğrudan gözetim tekniklerini sağlamayabilir fakat ebeveyn-çocuk ilişki ürünüdür. Çocuğun kendi seçimlerini bir ebeveynine açıklayacak kadar rahat hissettiği ilişkiler daha açıktır ve çocuklarının karar alma süreçleri konusunda daha fazla ebeveyn farkındalığı oluşturması olasıdır. Bu durum, çocuğun aktif olarak ebeveynlerine gün içinde aldığı kararlarla ilgili bilgi verdiği bir çocuk etkisi modeli oluşturur.

1.9.4. Karar Verme Stratejileri

Karar verme stratejisi, bireyin karar verme durumunda hangi davranışı uygulayacağını seçmesi olarak tanımlanmaktadır. Karar verme stratejisi, alternatifler arasında seçim yaparken kullanılacak olan prosedürün tespiti ve bu prosedürün kararda nasıl kullanılacağını belirler (Beach ve Connolly, 2005).

Karar verme sorunu ile karşılaşan gençler üzerinde yaptığı gözlem ve araştırmalar sonucunda sekiz farklı karar verme stratejisi belirlemiştir; (Kuzgun, 2003)

- İçtepkisel Davrananlar: Bu karar stilini benimseyen bireyler, karşılıklarına çıkan ilk seçeneğe yönelirler, kararları ani olup salt duygulara ve isteklere dayalıdır.
- Kaderciler: Bu gruptaki bireyler sorunun çözümü veya kararı çevresel olaylara veya kadere bırakırlar.
- Boyun Eğenler: Bu gruptakiler karar verirken başkasının planına veya önerilerine boyun eğenler, kendi iradelerini ortaya koymazlar.
- Erteleyenler: Kararı ertleyenler sorunu askıya alırlar, sorunun üzerinde düşünmeyi ve eyleme geçmeyi ileri bir tarihe bırakırlar.
- Kendine Eziyet Edenler: Bu gruptaki bireyler seçenekler hakkında bilgi toplamaya ve onlar üzerinde düşünmeye fazla zaman harcarlar ve topladıkları verilerin içinde kaybolurlar.
- Plan Yapanlar: Bu stratejiyi benimseyenler belli bir hedefe götürecek seçenekleri sistematik olarak inceler ve isteklerle olanaklar arasında bir denge oluşturacak en uygun seçeneği bulmaya çalışırlar.
- Sezgisel Davrananlar: Bu karar stratejisini kullananlar, karar verme sorununa kısmen mistikçe, kısmen bilinçaltı güdülere ağırlık veren bir yaklaşım içindedirler. Kişi belli bir kararın doğru olduğundan emindir.
- Donup Kalanlar: Bu gruba giren bireyler karar verme sorumluluğunu hissederler ama ona yaklaşma gücünü kendilerinde bulamazlar, bir karar planı yapamazlar, erteleme kararı da veremezler, bilgi toplamaktan, seçenekler üzerinde düşünmekten kaçınırlar ama karar vermeleri gerektiğinin de bilincindedirler .

Karar verme durumunda, bireyler farklı stratejiler kullanabilmektedir. Aynı zamanda bu stratejilerin birbiriyle birleşik olarak kullanılmasının mümkündür. Karar verme durumunda kullanılan stratejiler daha önceden planlanarak uygulanabildiği gibi, karar verme durumuyla yüzleşildiği anda da belirlenebilmektedir. Karar verme stratejileri,

kullanımında harcanılan çaba ve etkililikleri açısından farklılıklar gösterebilmektedir. Karar verme durumunda (Kuzgun, 1993) göre kullanılan dört temel strateji bulunmaktadır. Bunlar:

Bağımsız Karar Verme Stratejisi: İstekler doğrultusunda, kendi kendine karar vermez.

Mantıklı Karar Verme Stratejisi: Karar verme durumunda, kişinin, rasyonel düşünüp, olası seçenekler hakkında bilgi toplaması, her seçeneğin avantajlarını ve dezavantajlarını dikkate alması ve yaptığı değerlendirmelerin sonucunda, kendine en uygun seçeneğe yönelmesidir.

İçtepisel Karar Verme Stratejisi: Karar verme durumunda, kişinin, olası seçenekler üzerinde yeterince düşünmeden, ani, tepkisel ve aceleci davranarak, karar verme sorununu ortadan kaldıracak bir seçeneğe yönelmesi durumuna denir.

Kararsızlık: Kararsız olma durumu, tereddüt; düzensizlik, istikrarsızlık durumudur .

Beach ve Mitchell'e göre ise karar verme stratejileri bireysel seçim stratejileridir ve yardımcı analitik, yardımcı analitik ve analitik olmayan stratejiler olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır (Beach ve Connolly, 2005)

Yardımlı Analitik Strateji: Karar verme sırasında kullanılacak tüm imkânlar karar verici için hazır bulundurulur böylece karar verici tüm alternatifleri değerlendirerek karar verir. Bu strateji için sürekli olarak eğitim ve buluşlar gereklidir. Karar verici, teknik destek elemanlarının da yardımına ihtiyaç duyabilir.

Yardımsız Analitik Strateji: Karar verici için herhangi bir destek olmadığı için kendi aklına güvenmekten başka çaresi yoktur. Karar verici, kendisini ilk tatmin edecek alternatifi seçme eğilimindedir. Bu yönüyle Simon'un sınırlı rasyonellik yaklaşımına benzetilmektedir.

Analitik Olmayan Karar Verme Stratejisi: Alternatifler arasından seçim yapılırken herhangi bir mantıksal değerlendirme yapılmaz. Karar verici sadece seçim yapmış olmak için seçim yapar .

Payne, Bettman'a (1993) göre sosyal faktörler karar verme davranışını etkileyebilir. Örnek olarak, bireyler aile üyelerine, arkadaşlarına, yakın çevrelerine karşı kendilerini sorumlu hissederler. Böylesi sorumluluk duygusu nasıl karar verileceğini etkiler. Özel bir karar verme problemi için hangi karar stratejisinin etkili olarak kullanılacağına olan inancımız üç temel faktör olarak sınıflandırılabilir:

➤ Karar probleminin özelliği,

- Bireyin özelliği,
- Sosyal koşulların özelliği (Taşdelen, 2002)

Paquette ve Kida (1989) ise, karar verme stratejilerini dört sınıf altında toplamıştır. Bunlar, eklemeli dengeleme, eklemeli farklılık, özelliklere göre eleme ve bu üç stratejinin karışık bir şekilde kullanıldığı stratejilerdir. Karar vericiler, verdikleri kararın tipine, kararın zamanına, sahip oldukları bilgi düzeyine, beceri ve tecrübelerine bağlı olarak farklı stratejiler kullanabilmektedir. Ayrıca, kullandıkları stratejiler üzerindeki etkileri ve harcadıkları çabalar farklı olacağı için karar verme stratejileri de karar vericiye göre farklılık gösterebilmektedir (Solem, 1999: Akt. Alver, 2004).

1.9.5. Karar Verme Stilleri

Kişiler özelliklerine göre farklı karar verme stilleri kullanırlar. Karar verme stili; bir karar alma durumunda bir kişinin yaklaşımı, tepkisi ve eylemlerde gösterdiği davranış şeklidir. Başka bir deyişle, kişinin probleme nasıl yaklaştığını belirleyen kişisel tarzıdır. Karar verme stili, karar vermenin öğrenilen alışkanlığı olarak tanımlanabilir. Buna göre karar verme stili, öğrenilebilen, edinilebilen ve öğretilebilen bir alışkanlıktır (Phillips ve ark. 1984). Yapılan çalışmalara bakıldığında, kişiler karar almada bir çok yöntem ve stil kullanmaktadır. Bireylerin karakterleri, kişisel becerileriyle birleşince farklı açılardan karar vermelerine yol açmaktadır (Taşgit, M. S, 2012). Bireyler, karar verme eylemi sırasında, daha önceden geliştirdikleri, birçok iç-dış faktörden etkilenebilen alışkanlıklar edinirler. Bu alışkanlıklar ise bireyin karar verme stilini oluşturmaktadır (Nas, S, 2010).

Dört önemli model;

1. Vroom ve Jago (1988)'nun karar verme modeli,
2. Robbins (2003)'in karar verme modeli,
3. Rowe ve Boulgarides (1992)'in karar verme modeli, Karar Stili Teorisi (DST)
4. Scott ve Bruce (1995)'un karar verme modeli (GDMS)

Vroom ve Jago (1988)'nun karar verme modeli beş karar verme stilini içerir;

1. Otokratik I (AI),
2. Otokratik II (AII),
3. Danışma I karar verme (CI),
4. Danışma II karar verme (CII)
5. Grup karar verme II (GII).

Otokratik I, zamanında mevcut bilgiyi kullanarak liderin sorunu çözmesi ya da kararı tek başına vermesi demektir.

Otokratik II, liderlerin önemli bilgiler elde etmek için takipçilere belli sorular sorup kararı tek başına vermesi anlamına gelir. Lider, sorusunun amacını takipçilerine söyleyebilir de söylemeyebilir de ya da üzerinde çalıştığı problem veya karar hakkında bilgi verebilir ya da vermeyebilir. Takipçiler sorunun tanımıyla ya da alternatif çözümler üretme ve değerlendirmeye ilgilenmezler.

Danışma I, liderin problemi, bilgi, fikir ve öneri elde etmek için ilgili takipçilerle toplu olarak değil bireysel olarak paylaştığı ama kararı kendi verdiği karar verme modeli demektir. Dolayısıyla, karar takipçilerin etkilerini yansıtmıyor.

Danışma II'de, lider tüm gruptan bilgi ve fikir almak için takipçilerle grup toplantısı yaparak problemi paylaşır. Fakat karar takipçilerin etkisini yansıtmaz. Grup karar verme, liderin problemi takipçilerle toplu olarak paylaşmasıdır. Takipçiler grup üyesi olarak bilgi paylaşırlar. Hem lider hem de takipçiler alternatifleri oluşturur ve değerlendirir ve sonuç için fikir birliğine varmaya çalışırlar. Lider nihai kararı destekler (Vroom & Jago, 1988). Her stil, karar vermede takipçiler tarafından sıfır ilgidan (AI) en yüksek ilgiye kadar (GII) farklı ilgi seviyesini yansıtır.

Vroom ve Jago (1988)'nin karar verme modelinin aksine, Robbins (2003)'in karar verme modeli 6 basamak içeren rasyonel karar vermedir.

1. Problemi tanımlayın,
2. Karar kriterlerini tanımlayın,
3. Kriterlere ağırlık verin,
4. Alternatifler geliştirin,
5. Alternatifleri değerlendirin,
6. En iyi alternatifi seçin.

İlk adım, problemi tanımlama bir karar vericinin problemi iyice tanımlamasını gerektirir. Problem var olan ifade ve beklenen ifade arasındaki zıtlıktır (uyuşmazlıktır). Daha sonra, karar veren kişi karar vermek için karar kriterlerini tanımlar. Fakat, Karar vericinin kriterleri tartması ve tanımlanan kriter önceliği vermesini gerektiren karar kriterleri sık sık eşit ölçüde önemli değildir. Olası alternatifler daha sonra analiz edilir ve değerlendirilir. Son olarak değerlendirilen alternatifler, kriterleri ölçüp tartar ve en iyi eşleşen alternatif seçilir. Rasyonel karar verme uzun karar verme süreciyle elde edilir

çünkü lider objektif ve mantıklı karar vermek için önemli miktarda bilgi araştırır (DuBrin ve ark., 1989) Sonuç olarak, rasyonel karar verme rasyonel karara kazanç sağlar.

Fakat, bir lider bazen sezgisel karar verir (DuBrin ve ark., 1989) çünkü sezgi gerçek bir olaydır ve etkililiğe katkı sağlar, özellikle (gerçek dünyada zaman baskısı olan karışık karar verme)hesaba katıldığı durumlarda (Salas ve ark., 2010). Bu sezgisel karar verme, karara hızlı ulaşmak için sınırlı bilgiyle sezgiye ya da içgüdüsel duyguya göre verilir. Tecrübelerle dayalı bilinçsiz süreçtir. Bir problemi analiz etmek için rasyonel karar verme daha çok tercih edilmesine rağmen, sezgisel karar verme durumlarla hızla yüzleşmek için gereklidir. Bir lider, problemler daha karmaşık hale geldiğinde sezgisel karara vermeye analitik karar vermeye olduğundan daha fazla ağırlık yüklemelidir (Yang, 2003). Gerçekte, bir lider çeşitli karar verme stilleri kullanabilir, bunlar rasyonel karar verme stilleriyle sınırlı değildir. Sezgisel karar verme stili uygulanmak istendiğinde, Salas ve arkadaşları (2010), hangi şartlar altında sezgisel karar vermenin doğru olacağını, iyi bir karar verme sonucuna sebep olacağını ve karar vericiyi yanlış yola sapmasına ne zaman neden olacağını anlamamanın önemli olduğunu ileri sürer.

Üçüncü karar verme modeli, Rowe ve Boulgradies (1992)'in Boulgarides ve Cohen (2001)'de geliştirdiği Karar Stili Teorisidir (DST).

DST, kendine özgü 4 stilden oluşur:

1. Yol gösterici.
2. Analitik.
3. Davranışsal .
4. Kavramsal.

Bir yol gösterici karar verici yapı için güçlü bir ihtiyaç sergiler ve insanlardan çok görevleri yönlendirir. Yol gösterici karar verici belirsizlik için daha az toleransı olan sık sık otokratik olan ve gücü kullanan teknik kararların altını çizer. Kısıtlı sayıda bilgiyle karar verir. Bir analitik karar verici de görevleri ve teknik yönleri yönlendirir ve teknik karar vermek için birçok alternatif düşünür. Sonuç olarak, bu tarz karar verici problemi çözmekten hoşlanır ve verilen durumlarda başarılabilen maksimum için uğraşır. Fakat lider pozisyonu ve egoyu önemli özellik olarak gördüğü ve teknik kararlara odaklandığı için, otokratik liderdir. Üçüncü davranışsal karar verici insanlara ve sosyal yönle odaklanır. Tavsiyeleri çabuk kavrar, kolayca iletişim kurar, sıcaklık gösterir, sempatik ikna edici ve arabulmaya ve daha az kontrol etmeye isteklidir. Daha az veri bilgisi ile, bu stil kısa vade odağına eğilimlidir ve iletişim için toplantıları kullanır. Fakat bazen güvensizdir. Son

olarak kavramsal karar verici hem belirsizliği tolere eder hem de insanlara odaklanır. Çoklu kaynaktan veri kullanmaya eğilimlidir ve birçok alternatif düşünür. Davranışsal stile benzer olarak, güven, ilişkide açıklık ve astlarla paylaşılan amaçlar vardır. Davranışlarına etiği ve değeri vurgularlar. Yaratıcıdır ve karışık ilişkileri anlayabilirler. Yüksek kurumsal taahhülle uzun vadeye odaklanırlar. Güce karşı daha az kontrolü tercih eder ve sıklıkla takipçilerini karar vermeye katılmaları için teşvik ederler. Yapıcıdan çok düşünücü olarak tanımlanabilirler. Kavramsal karar verme stili belirsizlik için yüksek toleransı vurguladığından ve insanlara daha fazla odaklandığından, diğer stillerden daha fazla tercih edilir.

Yön verici stil belirsizlik için daha az toleransı vurgular ve insandan çok göreve odaklanır; aksine, analitik belirsizlik için yüksek tolerans gösterir; fakat yön verici stil gibi analitik stil insandan çok göreve odaklanır. Yön verici stil gibi, davranışsal stil belirsizlik için daha az tolerans gösterir fakat insana görevden daha çok odaklanır. Son olarak kavramsal stil belirsizlik için daha fazla tolerans vurgular ve görevden çok insana odaklanır. Bu yüzden, kavramsal karar vermenin diğerlerinden daha fazla tercih edildiği görülür.

Scott ve Bruce (1995) Genel Karar verme Stili (GDMS) modeli geliştirdi. Genel karar verme stili kurumlarda anlaşılabilir ve uygulanabilir. Genel karar verme stili 5 karar verme stilinden oluşur:

1. Rasyonel karar verme stili
2. Sezgisel karar verme stili
3. Bağımlı karar verme stili
4. Kaçınmacı karar verme stili
5. Kendiliğinden karar verme stili

Rasyonel karar verme stili, mantıklı ve kasıtlı yaklaşımlı karar verici tarafından verilen karar vermedir. Bağımlı karar verme stili diğerlerine bağlı karar vermedir. Sezgisel karar verme stili mantıklı yaklaşım olmaksızın kararın doğru bir şekilde verildiğine dair duyguları kullanarak nispeten hızlı karar vermedir. Kaçınmacı karar verme stili mümkün olduğu zaman kaçarak karar vermedir.

Rasyonel karar vericiler kaçmaktan ziyade yaklaşımaya meyillidir, rasyonel ve kaçınmacı karar verme negatif olarak ilişkilidir. Kaçınmacı karar verme nispeten pasif kişilikler tarafından nitelendirilir ve kaçınmacı karar verme bulgularında desteklenir.

Bulgular, beş karar verme stiline özel olduğunu ve bireylerin bir karar verme stiline bağlı olmadıklarını ileri sürer.



2. AMAÇ

Bu çalışmanın varsayımı Gençlik ve Spor Bakanlığı' na bağlı Gençlik Kampları' na katılan bireylerin liderlik ve karar verme becerilerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterebileceği doğrultudadır. Dolayısıyla, bu çalışmada Gençlik ve Spor Bakanlığı' na bağlı Gençlik Kampları' na katılan bireylerin liderlik ve karar verme düzeylerinin belirlenerek mevcut durum belirlenmeye çalışılarak, bu psikososyal özelliklerin nasıl artırılabilenine yönelik çözüm önerilerine de yer verilecektir. Bu çalışmanın amacı Gençlik ve Spor Bakanlığı' na Bağlı, Gençlik Kampları' na katılan bireylerin liderlik ve karar verme becerilerinin incelenmesidir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu çalışma, İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı Gençlik Merkezlerine üye bireylerin liderlik ve karar verme becerisinin incelenmesini amaçlamaktadır. Araştırmadan elde edilecek veriler, Gençlik Kamplarına katılan bireylerin liderlik ve karar verme ile ilgili örnek olaylarını yansıttığından bu çalışma, tarama modeli ile yapılmıştır. Bu model; mevcut bir olguyu var olan biçimiyle betimlemeye yarayan bir araştırma şeklidir.

İfade edilen bu amaç doğrultusunda bireylerin liderlik ve karar verme becerilerine dair bir ilişki olup olmadığı ortaya konmuştur. Araştırmanın bir diğer amacı, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aile gelir durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve kardeş sayısı ile liderlik ve karar verme becerileri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koymaktır.

Anket çalışması ile Gençlik Kamplarına katılan bireylerin liderlik ve karar verme becerileri arasındaki ilişkinin ortaya konmasında tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmada liderlik becerileri; mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk olmak üzere 7 alt boyutta; karar verme becerileri ise 1'i karar vermede öz-saygı olmak üzere, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme tarzı boyutlarında incelenmiştir.

3.2. Araştırma Yerinin Seçimi

Bu araştırma İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı Gençlik Merkezlerine üye bireyleri kapsamaktadır. Araştırmanın katılımcıları 2019 yılı Gençlik Kamplarına katılan bireyler arasından seçilmiştir.

Araştırma yeri belirlenirken, Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı gençlik merkezleri arasından üye ve aktivite potansiyeli en yüksek olan merkez seçilmeye çalışılmıştır. Dolayısı ile katılımcı sayısı bakımından en fazla katılımın İstanbul ilinden olması

nedeniyle, İstanbul ilinde bulunan gençlik merkezlerinden 6 tanesi araştırma yeri olarak belirlenmiştir.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmamızın evreni, Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'ne bağlı Gençlik Merkezlerine üye bireyleri kapsamaktadır. Araştırmanın örneklemini ise İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı Gençlik Merkezlerine üye bireyler oluşturmuştur. Örneklem; İl Müdürlüğüne bağlı Sultanbeyli, Maltepe, Okmeydanı, Vefa, Avcılar ve Çatalca Gençlik Merkezleri ve bu merkezlere üye olan bireyleri kapsamaktadır.

Araştırma kapsamın yapılan hesaplamada örneklem büyüklüğü %95 güven aralığı ile % 5 hata payıyla 350 olarak hesaplanmıştır. Çalışanların birkaçının ankete katılmayacakları düşünülerek 400 ölçek çoğaltılarak bizzat araştırmacı tarafından bireylere ulaştırılmıştır. Ulaştırılan anketlerin 361 tanesi bireyler tarafından yanıtlandırılmış 39 birey çalışmaya katılmak istememiştir.

3.4. Varsa kontrol grubunun özellikleri ve seçimi, kontrol grubu kaynakları, araştırma gruplarının (olgu, kontrol, deney) benzerliği

Araştırmada kontrol grubu bulunmamaktadır.

3.5. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin belirlenmesi

Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri cinsiyet, yaş grubu, eğitim durumu, aile gelir durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve kardeş sayısıdır. Bağımlı değişkenleri ise Gençlik Liderliği Ölçeği ve Melbourne Karar Verme Ölçeği' ne verilen cevaplardır.

3.6. Araştırmada kullanılan terim, sınıflandırma, yöntem ve ölçütlerin açıklanması

Araştırmayı 2019 yılı (İstanbul) gençlik kamplarına katılan bireyler oluşturmaktadır. Çalışmamız 12-22 yaş grubundaki bireyleri kapsamakta olup çalışmamızda 14-22 yaş gruplarının verileri değerlendirmeye alınmıştır. Eğitim düzeyleri ilkokul ve lisans arasındaki süreçleri kapsamaktadır. Aile gelir durumu 2.000-3.000 ile 5.000 + olarak değerlendirmeye alınmıştır. Anne ve baba eğitim durumları ilkokul ve lisans , kardeş sayısı 1-5+ olarak değerlendirilmiştir.

3.7. Araştırmada kullanılan araç-gereçlerin (anket, uygulama rehberi, ölçek vb.) tanımlanması

Bireylerin karar verme becerilerinin değerlendirilmesinde ‘‘Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II’’; liderlik becerilerinin değerlendirilmesinde ise ‘‘Gençlik Liderliği Ölçeği’’ kullanılmıştır

3.7.1.Gençlik Liderliği Ölçeği

Gençlik liderlik ölçeği olarak CANSOY’un 2016 yılında yayımladığı ‘‘Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması’’ araştırmasında oluşturulan ve güvenirlik geçerlik çalışması yaptığı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek Cansoy kapsamındaki davranış, tutum ve becerilerin belirlenmesi için bir literatür çalışması yapılarak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Cansoy tarafından yapılan bu alan yazın taraması sonucu şu ölçme araçlarına ulaşılabilmıştir: Gençlik liderlik özellikleri çerçevesinde yukarıda bahsedilen ölçeklerden de yararlanılarak, aşağıdaki boyutlarda maddeler oluşturulmuştur.(Cansoy, 2016) Bunlar;

Mücadele İsteği ve Hedef Koyma: Liderler ne istediğini bilmesi, hedeflediklerinden daha fazlasını yapmasıdır (Bennis, 2009; Northouse, 2010; Yukl, 2010). Zorluklarla mücadele içine girilmesi, idealler için mücadeleye girilmesi, hedeflere ulaşması için çalışılması ve geleceğe güvenle bakılmasıdır.

İletişim Kurabilmek: Liderlerin her türlü iletişim kanalını kullanabilmesidir. Bu kapsamda rahat konuşma, karşıdakini dikkatlice dinleme, düzgün yazma, görüşme ve toplantılara katılabilmek, karşındakini anlama ve karşındakşine anlayışlı davranmak önemli iletişim becerileri arasındadır (Adair, 2011). Başkaları ile beraber karar alabilme, etki oluşturabilmedir.

Grup Becerileri: Bir takıma ya da gruba ya da bireye yön verebilme, bir faaliyeti başlatabilme, organizasyon ve planlama yapabilme, sorumluluk alma, koordine etme, başkalarını cesaretlendirme, hedefler koyabilme, takım veya grup üyesi olarak olumlu bir rol oynamaktır (Adair, 2011). Liderlerin hedefler koyarak, grubu ortak bir vizyonda odaklamasıdır (Richardson ve Feldhusen, 1986’dan akt. Meyer, 1995). Aynı zamanda liderlerin paylaşım yapması, saygılı davranması, çatışma çözebilmesidir.

Güven Duyma ve Güvenilir Olma: Bu özellik, bireyi kişisel davranış ve hareketlerindeki bütünlük ve değerlerinin olması, ahlaki karakterinin sağlamlığı, kişiyi

güvenilir biri yapmaktadır (Adair, 2003; Northouse, 2010; Yukl, 2010). Güven duyma davranışı çevredekilerle etkileşime geçebilmek için önemli özellikler arasındadır (Derks, Lee ve Krabbendam, 2014). Başkalarına yardımcı olma, sıkıntıları paylaşabilme ve dinleme, güvene dayalı samimi ilişkiler kurabilmedir.

Karar Verme Becerileri: Hedefin tanımlanması, gerekli bilgilerin toplanması, mümkün seçeneklerin oluşturulması, karar verme, uygulama ve değerlendirme ile karar verilebilmesidir (Adair, 2010)

Problem Çözme Becerileri: Problemin tanımlanması kişinin hayata uyumunu güçleştiren ve başlangıçta karmaşık gelen bir engeli aşip amacına ulaşmasıdır. (Binbaşıoğlu, 1995).

Sorumluluk: Kişilerin ve grupların başkalarının huzuru için sorumluluk taşımasıdır (Dugan ve Komives, 2007). Liderlerin toplumsal sorunlarla ilgilenmesi, vatani için çalışması, başka bireylerin haklarına saygı duyması, üstlendiği sorumlulukların farkında olmasıdır.

3.7.2. Melbourne Karar Verme Ölçeği

Mann ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilmiş, Deniz (2004) tarafından Türkçe uyarlama çalışması yapılmış Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) kullanılmıştır. Melbourne Karar Verme Ölçeği iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım; karar vermede öz saygıyı belirlemeyi amaçlamaktadır. 6 madde ve tek alt faktör halinde oluşmuştur. İkinci kısım ise; karar verme stillerini belirlemeyi amaçlamaktadır. 22 madde ve dört alt faktör halinde oluşmuştur.. Bunlar;

Dikkatli Karar Verme Stili: Bireyin karar almadan önce özenle doğru bilgiyi araması ve alternatif durumları dikkatlice değerlendirip sonrasında seçim yapma durumudur. Bu faktör altı madde (2, 4, 6, 8, 12, 16) ile ifade edilmiştir.

Kaçıngan Karar Verme Stili: Bireyin karar verme durumundan 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.

Erteleyici Karar Verme Stili: Bireyin vereceği kararda geçerli bir sebep olmadan sürekli erteleme, geciktirme ve sürüncemede bırakma durumudur. Bu faktör beş madde (5, 7, 10, 18, 21) ile ifade edilmiştir.

Panik Karar Verme Stili: Bireyin bir karar durumu ile karsı karsıya kalması halinde, kendini süre yetmeyeceği baskısı altında hissedip aceleci davranışlar sergileyip hızlıca çözümlere ulaşma çabası durumudur. Bu faktör beş madde (1, 13, 15, 20, 22) ile ifade edilmiştir.

MKVÖ I: Karar vermede öz saygıyı (kendine güven) belirlemeyi amaçlayan bir ölçektir. Altı (6) maddeden oluşmakta ve üç maddenin (2, 4, 6) tersi puanlanmaktadır. Puanlama maddelere verilen “Doğru yanıtı” 2 puan, “Bazen Doğru” yanıtı 1 puan, “Doğru değil” yanıtı 0” puan şeklinde alınabilecek maksimum puan 12’dir. Yüksek puanlar karar vermede öz saygının yüksek olduğunun göstergesidir.

3.7.3. Kişisel Bilgi Formu

Gençlik kamplarına katılan bireylerin demografik ve sosyo-ekonomik durumlarını tespit etmek amacıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aile gelir durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve kardeş sayısı bağımsız değişkenlerine yönelik soruların bulunduğu kişisel bilgi formu yer almaktadır.

3.8. Alınan etik kurul onayının yeri ve numarası

Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu Onay Numarası: 2019/09-01

3.9. Veri analizi, kullanılan istatistiksel testlerin ve hesaplamaların tanımlanması

Veriler SPSS 24 paket programında analiz edilmiştir. Tanımlayıcı istatistiksel işlemlerden sonra (frekans, yüzde, standart sapma, ortalama) verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı Kolmogorov-Smirnov testi ile kontrol edilmiş ve veriler normal dağılıma uygun oldukları için parametrik olan testlerle işlemlere devam edilmiştir. 2 tane değişken içeren verilerin analizinde Independent-Samples T testi, 3 ve daha fazla değişken içeren verilerin analizinde One-Way ANOVA kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 4.1 Araştırmaya Katılan Bireylerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	Değişkenler	n	%
Cinsiyet	Kız üye	191	52,9
	Erkek üye	170	47,1
Yaş grubu	14	29	8
	15	52	14,4
	16	44	12,2
	17	58	16,1
	18	28	7,8
	19	38	10,5
	20	35	9,7
	21	40	11,1
	22	37	10,2
Eğitim Durumu	Ortaokul	14	3,9
	Lise	207	57,3
	Ön Lisans	36	10
	Lisans	104	28,8
Aile Gelir Durumu	2000 - 3000 TL arası	139	38,5
	3001 - 4000 TL arası	109	30,2
	4001 - 5000 TL arası	68	18,8
	5001 TL ve üzeri	45	12,5
Anne Eğitim Durumu	İlkokul	142	39,3
	Ortaokul	82	22,7
	Lise	90	24,9
	Ön Lisans	10	2,8
	Lisans	37	10,2

Baba Eğitim Durumu	İlkokul	79	21,9
	Ortaokul	78	21,6
	Lise	118	32,7
	Ön Lisans	18	5
	Lisans	68	18,8
Kardeş Sayısı	1	71	19,7
	2	120	33,2
	3	94	26
	4	47	13
	5	29	8

Araştırmaya katılan bireylerin n=191 tanesi kız üye (% 52,9), n=170 tanesi erkek üye (% 47,1) olmak üzere toplam n=361 kişidir. Bireylerden 29 kişi (%8,0) 14 yaş, 52 kişi (%14,4) 15 yaş, 44 kişi (%12,2) 16 yaş, 58 kişi (%16,1) 17 yaş, 28 kişi (%7,8) 18 yaş, 38 kişi (%10,5) 19 yaş, 35 kişi (%9,7) 20 yaş, 40 kişi (%11,1) 21 yaş, 37 kişi (%10,2) 22 yaşındadır. Bireylerden 14 kişi (%3,9) ortaokul, 207 kişi (%57,3) lise, 36 kişi (%10,0) önlisans, 104 kişi (%28,8) lisans eğitimi görmektedir. Bireylerden 139 kişinin 2000-3000 (%38,5), 109 kişinin 3001-4000 (%30,2), 68 kişinin 4001-5000 (%18,8), 45 kişinin 5001 (%12,5) ve üzeri gelir düzeyindedir. Bireylerin anne eğitim durumunu 142 kişi ilkököl (%39,3), 82 kişi ortaokul (%22,7), 90 kişi lise (%24,9), 10 kişi önlisans (%2,8), 37 kişi lisans (%10,2) olarak belirtmişlerdir. Bireylerin baba eğitim durumunu 79 kişi ilkököl (%21,9), 78 kişi ortaokul (%21,6), 118 kişi lise (%32,7), 18 kişi önlisans (%5,0), 68 kişi lisans (%18,8) olarak belirtmişlerdir. Bireyler 71 kişi 1 kardeş (19,7), 120 kişi 2 kardeş (%33,2), 94 kişi 3 kardeş (%26,0), 47 kişi 4 kardeş (%13,0), 29 kişi 5 kardeş ve üzeri (%8,0) olarak belirtmiştir.

Tablo 4.2. Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri

	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sapma
Mücadele İsteği ve Hedefi Koyma	7	35	28,21	5,02
İletişim Kurabilmek	10	35	27,6	5,46
Grup Becerileri	12	35	29,63	4,84
Güven Duyma ve Güvenilir Olma	11	30	26,42	3,36

Karar Verme Becerileri	4	20	17,02	2,62
Problem Çözme Becerileri	8	20	17,14	2,81
Sorumluluk	10	25	21,43	3,37

Tablo 4.3. Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Tanımlayıcı İstatistikleri

	En Düşük	En Yüksek	Ortalama	Standart Sap
Karar Vermede Özsaygıları	1,33	3,00	1,92	0,32
Dikkatli Karar Verme Stili	1,00	3,00	2,46	0,49
Kaçıngan Karar Verme Stili	1,00	3,00	1,69	0,49
Erteleyici Karar Verme Stili	1,00	3,00	1,84	0,48
Panik Karar Verme Stili	1,00	3,00	1,79	0,51

Tablo 4.4. Bireylerin Cinsiyet Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Independent Samples T Testi Sonuçları.

Alt Boyutlar	Cinsiyet	\bar{x}	$\pm ss$	t	p
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedefi Koyma	Kız üye	28,63	4,65	1,668	,096
	Erkek üye	27,75	5,38		
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	Kız üye	27,83	5,67	,832	,406
	Erkek üye	27,35	5,23		
3. Boyut: Grup Becerileri	Kız üye	30,34	4,33	2,968	,003*
	Erkek üye	28,84	5,25		
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Kız üye	26,93	2,81	3,080	,002*
	Erkek üye	25,85	3,82		
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	Kız üye	17,32	2,62	2,276	,023*
	Erkek üye	16,69	2,57		
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	Kız üye	17,45	2,64	2,227	,027*
	Erkek üye	16,79	2,95		
7. Boyut: Sorumluluk	Kız üye	22,12	2,73	4,215	,000*
	Erkek üye	20,65	3,84		

Bireylerin cinsiyet değişkenine göre gençlik liderlik ölçeği ortalamalarının Independent Samples T Testi sonuçlarına göre mücadele isteği ve hedefi koyma ve iletişim kurabilmek alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ($p>0,05$), grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri, karar verme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.5. Bireylerin Cinsiyet Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Independent Samples T Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	\bar{x}	$\pm ss$	t	p
1. Boyut: Karar Vermede Özsaygıları	Kız üye	1,86	0,26	4,335	,000*
	Erkek üye	2	0,36		
2. Boyut: Dikkatli Karar Verme Stili	Kız üye	2,49	0,48	,998	,319
	Erkek üye	2,43	0,51		
3. Boyut: Kaçınan Karar Verme Stili	Kız üye	1,6	0,44	3,643	,000*
	Erkek üye	1,79	0,53		
4. Boyut: Erteleyici Karar Verme Stili	Kız üye	1,79	0,46	2,127	,034*
	Erkek üye	1,9	0,5		
5. Boyut: Panik Karar Verme Stili	Kız üye	1,77	0,47	-,760	,448
	Erkek üye	1,81	0,55		

Bireylerin cinsiyet değişkenine göre Melbourne karar verme ölçeği ortalamalarının Independent Samples T Testi sonuçlarına göre karar vermede özsaygıları, kaçınan karar verme stili ve erteleyici karar verme stili alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunurken ($p<0,05$), dikkatli karar verme stili ve panik karar verme stili alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.6. Bireylerin Yaş Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	\bar{x}	$\pm ss$	T	p	Tukey
--------------	-----	-----------	----------	---	---	-------

1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedefi Koyma	14	28,31	4,17	1,032	,411	HSD
	15	27,73	4,83			
	16	27,45	5,5			
	17	27,78	4,6			
	18	27,89	5,69			
	19	28,53	5,27			
	20	28,86	5,7			
	21	27,85	5,55			
	22	30,11	3,61			
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	14	27,17	5,08	,701	,691	
	15	27,19	6,25			
	16	28	5,35			
	17	27,69	5,51			
	18	27,11	6,06			
	19	28,18	4,91			
	20	28,77	6			
	21	26,25	5,11			
	22	28,03	4,64			
3. Boyut: Grup Becerileri	14	28,45	4,91	1,459	,171	
	15	28,75	5,22			
	16	28,82	5,25			
	17	29,47	4,9			
	18	30,96	3,71			
	19	30,18	5,05			
	20	30,89	5,54			
	21	29,3	4,23			
	22	30,65	3,65			
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	14	25,97	3,15			
	15	27,08	2,52			
	16	26,14	3,54			
	17	25,47	4,01			
	18	26	4,32			

	19	26,82	3,07	1,906	,058	
	20	27,8	2,76			
	21	26,08	3,46			
	22	26,65	2,65			
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	14	16,55	3,38	,817	,588	
	15	17,15	2,39			
	16	16,61	2,45			
	17	16,74	3,06			
	18	17,14	2,41			
	19	17,53	2,52			
	20	17,69	2,84			
	21	16,93	2,17			
	22	17,03	2,15			
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	14	17,03	2,92	1,566	,134	
	15	16,77	2,79			
	16	16,73	3,18			
	17	16,47	3,48			
	18	17,46	2,25			
	19	17,87	2,22			
	20	17,91	2,83			
	21	17,03	2,59			
	22	17,70	1,85			
7. Boyut: Sorumluluk	14	21,55	2,51	2,094	,036*	16-20
	15	21,27	2,73			
	16	20,11	4,55			
	17	20,81	4,07			
	18	21,21	3,2			
	19	21,95	3,16			
	20	22,54	3,44			
	21	22,25	2,48			
	22	21,78	2,56			

Bireylerin yaş değişkenine göre Liderlik Ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre sorumluluk alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunurken ($p < 0,05$), mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri ve problem çözme becerileri alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.7. Bireylerin Yaş Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	\bar{x}	$\pm ss$	t	p	Tukey HSD
1. Boyut: Karar Vermede Özsayıları	14	1,86	0,28	1,761	,084	
	15	1,9	0,37			
	16	1,84	0,29			
	17	1,88	0,26			
	18	1,95	0,3			
	19	1,92	0,33			
	20	2,04	0,42			
	21	2	0,36			
	22	1,99	0,19			
2. Boyut: Dikkatli Karar Verme Stili	14	2,28	0,57	3,963	,000*	14 - 20 15 - 20 16 - 20 17 - 20
	15	2,41	0,52			
	16	2,26	0,58			
	17	2,39	0,53			
	18	2,57	0,33			
	19	2,58	0,37			
	20	2,75	0,24			
	21	2,45	0,53			
	22	2,56	0,39			
3. Boyut: Kaçınan Karar Verme Stili	14	1,63	0,5			
	15	1,87	0,52			
	16	1,65	0,46			

	17	1,57	0,4	1,623	,117	
	18	1,64	0,42			
	19	1,71	0,48			
	20	1,79	0,6			
	21	1,72	0,52			
	22	1,65	0,48			
4. Boyut: Erteleyici Karar Verme Stili	14	1,74	0,56	1,658	,107	
	15	1,88	0,49			
	16	1,74	0,46			
	17	1,78	0,46			
	18	1,87	0,39			
	19	1,78	0,48			
	20	2,07	0,54			
	21	1,86	0,45			
5. Boyut: Panik Karar Verme Stili	14	1,79	0,49	1,195	,301	
	15	1,94	0,52			
	16	1,68	0,51			
	17	1,72	0,46			
	18	1,82	0,5			
	19	1,75	0,52			
	20	1,82	0,58			
	21	1,86	0,51			
	22	1,71	0,5			

Bireylerin yaş değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre dikkatli karar verme stili alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunurken ($p < 0,05$), karar vermede özsayıları, kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stili alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.8. Bireylerin Eğitim Durumu Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim	\bar{x}	$\pm ss$	t	p	Tukey HSD
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedefi Koyma	Ortaokul	25,43	5,33	2,400	,068	
	Lise	27,98	5,01			
	Ön Lisans	28,5	4,41			
	Lisans	28,95	5,08			
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	Ortaokul	24,93	5,15	1,942	,122	
	Lise	27,68	5,81			
	Ön Lisans	28,94	4,86			
	Lisans	27,35	4,88			
3. Boyut: Grup Becerileri	Ortaokul	24,07	6,54	8,364	,000*	Ortaokul – Lise Ortaokul – Ön Lisans Ortaokul - Lisans
	Lise	29,58	4,76			
	Ön Lisans	31,42	4,17			
	Lisans	29,88	4,46			
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Ortaokul	24,21	3,82	3,791	,011*	Ortaokul – Lise Ortaokul – Ön Lisans Ortaokul - Lisans
	Lise	26,33	3,5			
	Ön Lisans	27,67	2,6			
	Lisans	26,45	3,1			
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	Ortaokul	15,93	2,75	1,025	,381	
	Lise	17,05	2,73			
	Ön Lisans	17,36	2,52			

	Lisans	17,00	2,39			
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	Ortaokul	15,29	2,99	3,961	,008*	Ortaokul – Ön Lisans
	Lise	16,95	3			
	Ön Lisans	17,94	2,41			
	Lisans	17,49	2,35			
7. Boyut: Sorumluluk	Ortaokul	18,86	5	4,695	,003*	Ortaokul – Ön Lisans
	Lise	21,22	3,44			
	Ön Lisans	22,42	2,83			
	Lisans	21,86	2,95			

Bireylerin eğitim durumu değişkenine göre gençlik liderliği ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunurken ($p < 0,05$), mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, ve karar verme becerileri alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.9. Bireylerin Eğitim Durumu Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim	\bar{x}	$\pm ss$	t	p	Tukey HSD
1. Boyut: Karar Vermede Özsayıları	Ortaokul	1,86	0,27	2,801	,040*	Lise - Ön Lisans
	Lise	1,9	0,31			
	Ön Lisans	1,87	0,37			
	Lisans	2	0,32			
2. Boyut: Dikkatli Karar Verme Stili	Ortaokul	2,17	0,52	5,063	,002*	Ortaokul – Ön Lisans Ortaokul
	Lise	2,4	0,52			
	Ön Lisans	2,59	0,35			

	Lisans	2,57	0,43			– Lisans Lise – Lisans
3. Boyut: Kaçınan Karar Verme Stili	Ortaokul	1,54	0,35	,675	,568	
	Lise	1,69	0,48			
	Ön Lisans	1,66	0,51			
	Lisans	1,73	0,51			
4. Boyut: Erteleyici Karar Verme Stili	Ortaokul	1,72	0,51	2,065	,105	
	Lise	1,82	0,49			
	Ön Lisans	1,76	0,42			
	Lisans	1,93	0,47			
5. Boyut: Panik Karar Verme Stili	Ortaokul	1,62	0,4	,587	,624	
	Lise	1,79	0,51			
	Ön Lisans	1,76	0,54			
	Lisans	1,81	0,52			

Bireylerin eğitim değişkenine göre Melbourne karar verme ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stili alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ($p>0,05$), karar vermede özsayıları ve dikkatli karar verme stili alt boyutunda ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.10. Bireylerin Gelir Durumu Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gelir Durumu	\bar{x}	$\pm ss$	t	p	Tukey HSD
1.Boyut: Mücadele İsteği ve Hedefi	2000 - 3000 TL arası	28,42	4,69	,892	,445	
	3001 - 4000 TL	28,56	4,64			

Koyma	arası					
	4001 - 5000 TL arası	27,4	5,55			
	5001 TL ve üzeri	27,96	5,97			
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	2000 - 3000 TL arası	27,55	5,92	,310	,818	
	3001 - 4000 TL arası	27,84	5,36			
	4001 - 5000 TL arası	27,10	5,34			
	5001 TL ve üzeri	27,91	4,49			
3. Boyut: Grup Becerileri	2000 - 3000 TL arası	30,02	4,61	1,032	,378	
	3001 - 4000 TL arası	29,82	4,98			
	4001 - 5000 TL arası	29	5,24			
	5001 TL ve üzeri	28,96	4,51			
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	2000 - 3000 TL arası	27,07	2,73	4,446	,004*	2000 - 3000 TL arası - 4001 - 5000 TL arası 2000 - 3000 TL arası - 5001 TL ve üzeri
	3001 - 4000 TL arası	26,4	3,2			
	4001 - 5000 TL arası	25,94	3,51			
	5001 TL ve üzeri	25,16	4,66			
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	2000 - 3000 TL arası	17,22	2,74	,725	,538	
	3001 - 4000 TL	16,96	2,47			

	arası					
	4001 - 5000 TL arası	16,66	2,66			
	5001 TL ve üzeri	17,13	2,51			
6.Boyut: Problem Çözme Becerileri	2000 - 3000 TL arası	17,6	2,62	2,252	,082	
	3001 - 4000 TL arası	16,94	2,78			
	4001 - 5000 TL arası	16,62	3,06			
	5001 TL ve üzeri	17,02	2,9			
7. Boyut: Sorumluluk	2000 - 3000 TL arası	21,91	2,89	2,138	,095	
	3001 - 4000 TL arası	21,43	3,49			
	4001 - 5000 TL arası	20,94	4,16			
	5001 TL ve üzeri	20,69	3			

Bireylerin gelir durumu değişkenine göre Gençlik liderliği ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ($p>0,05$), güven duyma ve güvenilir olma alt boyutu ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.11. Bireylerin Gelir Durumu Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gelir Durumu	\bar{x}	$\pm ss$	t	p	Tukey HSD
--------------	--------------	-----------	----------	---	---	-----------

1. Boyut: Karar Vermede Özsayıları	2000 - 3000 TL arası	1,95	0,3	3,147	,025*	2000 - 3000 TL arası – 4001 - 5000 TL arası 4001 - 5000 TL arası – 5001 TL ve üzeri
	3001 - 4000 TL arası	1,92	0,33			
	4001 - 5000 TL arası	1,83	0,27			
	5001 TL ve üzeri	2	0,41			
2. Boyut: Dikkatli Karar Verme Stili	2000 - 3000 TL arası	2,55	0,43	2,988	,031*	2000 - 3000 TL arası - 4001 - 5000 TL arası
	3001 - 4000 TL arası	2,42	0,5			
	4001 - 5000 TL arası	2,35	0,56			
	5001 TL ve üzeri	2,45	0,49			
3. Boyut: Kaçınan Karar Verme Stili	2000 - 3000 TL arası	1,7	0,5	,172	,915	
	3001 - 4000 TL arası	1,67	0,49			
	4001 - 5000 TL arası	1,68	0,46			
	5001 TL ve üzeri	1,73	0,52			
4. Boyut: Erteleyici Karar Verme Stili	2000 - 3000 TL arası	1,88	0,48	1,852	,137	
	3001 - 4000 TL arası	1,85	0,5			
	4001 - 5000 TL arası	1,72	0,45			
	5001 TL ve üzeri	1,88	0,48			

5. Boyut: Panik Karar Verme Stili	2000 - 3000 TL arası	1,81	0,54	,310	,818
	3001 - 4000 TL arası	1,77	0,48		
	4001 - 5000 TL arası	1,75	0,46		
	5001 TL ve üzeri	1,81	0,54		

Bireylerin gelir durumu değişkenine göre Melborune karar verme ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre, kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stili alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ($p>0,05$), karar vermede özsayıları ve dikkatli karar verme stili alt boyutları ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.12. Bireylerin Annelerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim	\bar{x}	$\pm ss$	t	p
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedefi Koyma	İlkokul	28,55	4,72	1,159	,328
	Ortaokul	28,62	4,86		
	Lise	27,52	5,24		
	Ön Lisans	29,5	4,06		
	Lisans	27,35	6,01		
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	İlkokul	27,51	5,9	,390	,816
	Ortaokul	27,70	5,03		
	Lise	27,24	5,61		
	Ön Lisans	27,9	2,23		
	Lisans	28,54	4,98		
3. Boyut: Grup Becerileri	İlkokul	30,28	4,50	1,215	,304
	Ortaokul	29,39	5,14		
	Lise	28,92	5,1		
	Ön Lisans	29,9	2,33		

	Lisans	29,35	5,16		
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	İlkokul	26,87	3,08	2,143	,075
	Ortaokul	26,62	3,33		
	Lise	25,9	3,27		
	Ön Lisans	26,7	2,45		
	Lisans	25,41	4,49		
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	İlkokul	17,35	2,45	1,501	,201
	Ortaokul	16,82	2,56		
	Lise	16,86	2,66		
	Ön Lisans	15,6	4,64		
	Lisans	17,05	2,49		
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	İlkokul	17,42	2,64	1,306	,267
	Ortaokul	17,21	2,59		
	Lise	16,58	3,23		
	Ön Lisans	17,10	2,55		
	Lisans	17,30	2,8		
7. Boyut: Sorumluluk	İlkokul	21,92	2,98	2,014	,092
	Ortaokul	21,01	3,55		
	Lise	21,07	3,83		
	Ön Lisans	22,9	1,85		
	Lisans	20,95	3,33		

Bireylerin annelerinin eğitim durumu değişkenine göre gençlik liderliği ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.13. Bireylerin Annelerinin Eğitim Durumu Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim	\bar{x}	$\pm ss$	t	p	Tukey HSD
--------------	--------	-----------	----------	---	---	-----------

1. Boyut: Karar Vermede Özsaygıları	İlkokul	1,94	0,33	,785	,536	
	Ortaokul	1,93	0,29			
	Lise	1,88	0,32			
	Ön Lisans	1,86	0,28			
	Lisans	1,96	0,38			
2. Boyut: Dikkatli Karar Verme Stili	İlkokul	2,55	0,43	4,400	,002*	İlkokul – Lise İlkokul – Ön Lisans Ortaokul – Ön Lisans
	Ortaokul	2,5	0,45			
	Lise	2,36	0,55			
	Ön Lisans	2,03	0,44			
	Lisans	2,4	0,56			
3. Boyut: Kaçınan Karar Verme Stili	İlkokul	1,69	0,52	,385	,819	
	Ortaokul	1,72	0,47			
	Lise	1,64	0,46			
	Ön Lisans	1,76	0,43			
	Lisans	1,72	0,53			
4. Boyut: Erteleyici Karar Verme Stili	İlkokul	1,88	0,47	,960	,430	
	Ortaokul	1,86	0,48			
	Lise	1,76	0,49			
	Ön Lisans	1,9	0,67			
	Lisans	1,84	0,48			
5. Boyut: Panik Karar Verme Stili	İlkokul	1,8	0,5	,568	,686	
	Ortaokul	1,75	0,52			
	Lise	1,76	0,51			
	Ön Lisans	1,98	0,56			
	Lisans	1,83	0,52			

Bireylerin annelerinin eğitim durumu değişkenine göre Melbourne karar verme ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre karar vermede özsaygıları, kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stili alt boyutlarında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ($p>0,05$), dikkatli karar verme stili alt boyutu ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.14. Bireylerin Babalarının Eğitim Durumu Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim	\bar{x}	$\pm ss$	t	p	Tukey HSD
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedefi Koyma	İlkokul	28,37	5,04	,508	,730	
	Ortaokul	28,47	4,97			
	Lise	27,86	5,31			
	Ön Lisans	29,44	4,8			
	Lisans	28,01	4,64			
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	İlkokul	27,06	5,62	1,204	,309	
	Ortaokul	28	5,5			
	Lise	27,10	5,89			
	Ön Lisans	27,44	5,43			
	Lisans	28,68	4,33			
3. Boyut: Grup Becerileri	İlkokul	30,10	4,5	2,964	,020*	Lise – İlkokul Lise - Ortaokul
	Ortaokul	30,15	4,25			
	Lise	28,52	5,89			
	Ön Lisans	31,78	2,57			
	Lisans	29,87	3,88			
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	İlkokul	26,71	3,3	,766	,548	
	Ortaokul	26,6	3,41			
	Lise	26,33	3,2			
	Ön Lisans	26,94	2,81			
	Lisans	25,88	3,76			
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	İlkokul	17,29	2,35	,548	,700	
	Ortaokul	16,82	2,75			
	Lise	16,93	2,61			
	Ön Lisans	17,56	2,70			

	Lisans	16,97	2,77			
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	İlkokul	17,62	2,41	1,381	,240	
	Ortaokul	17,19	2,95			
	Lise	16,73	2,99			
	Ön Lisans	16,78	3,02			
	Lisans	17,34	2,64			
7. Boyut: Sorumluluk	İlkokul	22,01	2,88	1,480	,208	
	Ortaokul	21,55	3,09			
	Lise	20,89	4,05			
	Ön Lisans	21,94	3,2			
	Lisans	21,41	2,88			

Bireylerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre gençlik liderliği ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre grup becerileri alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunurken ($p < 0,05$), mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.15. Bireylerin Babalarının Eğitim Durumu Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim	\bar{x}	$\pm ss$	t	p	Tukey HSD
1. Boyut: Karar Vermede Özsaygıları	İlkokul	1,95	0,31	,451	,772	
	Ortaokul	1,91	0,31			
	Lise	1,92	0,29			
	Ön Lisans	1,98	0,44			
	Lisans	1,90	0,37			
2. Boyut: Dikkatli Karar Verme Stili	İlkokul	2,58	0,38	4,671	001*	İlkokul – Lisans Ortaokul – Lisans Lise – Lisans Ön Lisans – Lisans
	Ortaokul	2,48	0,47			
	Lise	2,47	0,48			
	Ön Lisans	2,62	0,39			
	Lisans	2,25	0,61			

3. Boyut: Kaçınan Karar Verme Stili	İlkokul	1,73	0,5	,459	,214
	Ortaokul	1,68	0,5		
	Lise	1,62	0,47		
	Ön Lisans	1,86	0,61		
	Lisans	1,75	0,48		
4. Boyut: Erteleyici Karar Verme Stili	İlkokul	1,88	0,46	,632	,640
	Ortaokul	1,85	0,51		
	Lise	1,84	0,45		
	Ön Lisans	1,94	0,6		
	Lisans	1,77	0,49		
5. Boyut: Panik Karar Verme Stili	İlkokul	1,83	0,52	,703	,591
	Ortaokul	1,75	0,53		
	Lise	1,76	0,48		
	Ön Lisans	1,93	0,59		
	Lisans	1,79	0,51		

Bireylerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre Melbourne karar verme ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre karar vermede özsayıları, kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stili alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken ($p>0,05$), dikkatli karar verme stili alt boyutu ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Tablo 4.16. Bireylerin Kardeş Sayısı Değişkenine göre Gençlik Liderliği Ölçeği Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kardeş Sayısı	\bar{x}	$\pm ss$	t	p
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedefi Koyma	1	27,54	5,07	1,326	,260
	2	27,94	5,08		
	3	28,99	4,4		
	4	27,79	5,24		
	5	29,17	5,95		
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	1	27,41	5,68	1,553	,186

	2	27,46	5,69		
	3	28,16	4,56		
	4	26,23	6,52		
	5	29,07	4,48		
3. Boyut: Grup Becerileri	1	29,51	5,2	,876	,479
	2	29,33	5,1		
	3	29,88	4,2		
	4	29,23	4,94		
	5	31,03	4,6		
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	1	25,68	3,56	1,287	,274
	2	26,63	3,31		
	3	26,5	2,91		
	4	26,94	2,92		
	5	26,28	4,75		
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	1	16,87	2,78	,636	,637
	2	17,21	2,77		
	3	16,87	2,45		
	4	16,79	2,42		
	5	17,52	2,42		
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	1	17,07	3,08	,304	,875
	2	17,37	2,88		
	3	17,04	2,52		
	4	16,94	2,68		
	5	17,03	3		
7. Boyut: Sorumluluk	1	20,77	4,09	1,926	,105
	2	21,64	3,59		
	3	21,66	2,6		
	4	20,81	3,11		
	5	22,41	2,89		

Bireylerin kardeş sayısı değişkenine göre gençlik liderliği ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, grup

becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.17. Bireylerin Kardeş Sayısı Değişkenine göre Melbourne Karar Verme Ölçeği (MKVÖ I-II) Toplam Puanlarının Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Kardeş Sayısı	\bar{x}	$\pm ss$	t	p
1. Boyut: Karar Vermede Özsayıları	1	1,95	0,31	1,820	,124
	2	1,93	0,33		
	3	1,85	0,31		
	4	1,99	0,36		
	5	1,97	0,29		
2. Boyut: Dikkatli Karar Verme Stili	1	2,56	0,46	2,036	,089
	2	2,49	0,47		
	3	2,36	0,57		
	4	2,4	0,4		
	5	2,52	0,46		
3. Boyut: Kaçınan Karar Verme Stili	1	1,74	0,55	,371	,829
	2	1,66	0,48		
	3	1,69	0,48		
	4	1,72	0,49		
	5	1,65	0,41		
4. Boyut: Erteleyici Karar Verme Stili	1	1,86	0,51	1,470	,211
	2	1,82	0,5		
	3	1,81	0,48		
	4	1,99	0,45		
	5	1,75	0,4		
5. Boyut: Panik Karar Verme Stili	1	1,85	0,56	2,073	,084
	2	1,74	0,49		
	3	1,75	0,48		

	4	1,95	0,54		
	5	1,68	0,45		

Bireylerin kardeş sayısı değişkenine göre Melbourne karar verme ölçeği ortalamalarının Anova Testi sonuçlarına göre karar vermede öz saygıları, dikkatli karar verme stili, kaçınan karar verme stili, erteleyici karar verme stili ve panik karar verme stili alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

5. TARTIŞMA

Gençlik kamplarına katılan bireylerin liderlik ve karar verme becerilerini incelemek amacı ile yapılmış bu çalışmada;

Kampa katılan bireylerin liderlik ve karar verme becerilerine ilişkin sonuçlar, liderlik ve karar verme alt boyutlarına ilişkin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aile gelir durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve kardeş sayılarına göre anlamlı bir fark olup olmadığını test edebilmek için ulaşılan bulgular tartışılmıştır.

Çalışmamızda katılımcıların cinsiyet durumlarına göre yapılan analizlere bakılarak gençlik liderlik ölçeği ortalamalarının Independent Samples T Testi sonuçlarına göre mücadele isteği ve hedefi koyma ve iletişim kurabilmek alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Genel olarak erkek üye katılımcılar kız üye katılımcılara oranla daha yüksek ortalamalar elde etmişlerdir. Dolayısıyla erkek üye katılımcıların liderlik becerilerinin kız üye katılımcılarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ercalabıyık (2018) “Üniversite Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri İle Benlik Saygısı Ve Özgüven Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışmasına göre cinsiyet değişkeni açısından mücadele isteği ve hedef koyabilme, grup becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı fark bulunmazken, iletişim kurabilmek, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri ve problem çözme becerileri alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Çalışmamızda katılımcıların yaş değişkenine göre yapılan analizlere bakılarak gençlik liderlik ölçeği ortalamalarının Anova sonuçlarına göre Sorumluluk alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunurken, Mücadele İsteği ve Hedefi Koyma, İletişim Kurabilmek, Grup Becerileri, Güven Duyma ve Güvenilir Olma, Karar Verme Becerileri ve Problem Çözme Becerileri alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Tapşın (2019) “Serbest Zamanlarında Spor Yapan ve Yapmayan Ortaokul Öğrencilerinin Liderlik Becerilerinin İncelenmesi” adlı çalışmasına göre yaş değişkenine

göre liderlik ölçeği puan ortalamasına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Çalışmamızda katılımcıların aile durumu değişkenine göre gençlik liderlik ölçeği ortalamalarının Anova sonuçlarına göre mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmazken güven duyma ve güvenilir olma alt boyutu ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Cansoy, (2015) “Türkiye’de Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Becerilerinin İncelenmesi” adlı çalışmasına göre aile gelir durumu değişkeni açısından iletişim kurabilmek ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı fark bulunurken, mücadele isteği ve hedef koyma, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri ve problem çözme becerileri alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Çalışmamızda katılımcıların anne eğitim durumu değişkenine göre gençlik liderliği ölçeği ortalamalarının Anova sonuçlarına göre mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Güneş, (2010) “İlköğretim Çağındaki Üstün Yetenekli Öğrencilerle Normal Gelişim Gösteren Öğrencilerin Liderlik Becerilerinin Karşılaştırılması (Kırşehir Örneği)” adlı çalışmasına göre katılımcıların anne eğitim durumu değişkeni açısından üstüne yetenekli ve normal gelişim gösteren öğrencilerin ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Çalışmamızda katılımcıların baba eğitim durumu değişkenine göre gençlik liderliği ölçeği ortalamalarının Anova sonuçlarına göre Mücadele İsteği ve Hedefi Koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken, grup becerileri alt boyutu ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Cansoy (2015) “Türkiye’de Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi” adlı çalışmasına göre katılımcıların baba eğitim durumu değişkeni açısından mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri,

güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Çalışmamızda katılımcıların kardeş sayısı değişkenine göre gençlik liderliği ölçeği ortalamalarının Anova sonuçlarına göre mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Cansoy (2015) “Türkiye’de Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi” adlı çalışmasına göre kardeş sayısı değişkeni açısından mücadele isteği ve hedefi koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk alt boyutlarında ortalamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Çalışmamızda katılımcıların cinsiyet durumlarına göre yapılan analizlere bakılarak karar verme stillerinden; özsaygı, kaçınan ve erteleyici karar verme alt boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunurken, dikkatli ve panik karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Tüm alt boyutlarda da erkek üye katılımcılar kız üye katılımcılara oranla daha yüksek ortalamalar elde etmişlerdir. Dolayısıyla erkek üye katılımcıların karar verme özelliklerinin kız üye katılımcılarından yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Taşgit (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Karar Verme Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasına göre cinsiyet değişkeni açısından karar vermede öz saygı ve erteleyici karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunurken, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Bizim çalışmamızda karar vermede öz saygı, kaçınan karar verme ve erteleyici karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunurken, dikkatli karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Farklı alanlarda yapılmış olan çalışmalarda da cinsiyet değişkenini karar verme becerileri üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Powell ve Ansic, 1997; Bartley ve diğ., 2005). Karar verme becerilerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermesinin sosyal rollerden kaynaklandığı düşünülmektedir (O’Connell ve Hofmann, 2012).

Çalışmamızda katılımcıların eğitim durumlarına göre yapılan analizlere bakılarak karar verme stillerinden, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarından anlamlı fark bulunmazken, özsaygı ve dikkatli karar verme alt boyutlarında anlamlı fark

bulunmuştur. Çalışmamıza bakıldığında eğitim durumu değişkeni karar verme alt boyutlarında bir kısmında anlamlı fark bulunmuş fakat genel olarak bakıldığında eğitim durumunun karar vermede etkili olmadığı düşünülmektedir.

Kıloğlu (2017), “Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerine (TOHM) Devam Eden Sporcuların Karar Verme Stillerinin Belirlenmesi” adlı çalışmasına göre eğitim değişkeni açısından karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme ve kaçınan karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunurken, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Bizim çalışmamızda karar vermede öz saygı ve dikkatli karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunurken, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Keller ve arkadaşları (2007), karar verme becerilerinin eğitim düzeyine göre değişiklik gösterebileceğini, eğitim düzeyi ile doğru karar verme becerilerinin doğru orantılı olarak arttığını belirtmektedirler.

Çalışmamızda katılımcıların yaş durumlarına göre yapılan analizlere bakılarak karar verme stillerinden özsaygı, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarından anlamlı fark bulunmazken, dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur.

Birol ve ark (2016), “Sportif Rekreasyon Aktivitelerine Katılan Öğrencilerin Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stillerinin Belirlenmesi” adlı çalışmasına göre 17-24 yaş grubu değişkeni açısından karar vermede öz saygı, dikkatli karar verme, kaçınan karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunmazken, erteleyici karar verme alt boyutunda bulunmuştur. Bizim çalışmamızda yalnızca dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuş, diğer alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Taylor (1975), yaş değişkenine göre karar verme biçimlerinin farklılık gösterebileceğini ve yaşa bağlı olarak elde edilen deneyimlerin de artması ile birlikte daha doğru karar verme olasılığının arttığını belirtmektedir.

Çalışmamızda katılımcıların baba eğitim durumlarına göre yapılan analizlere bakılarak karar verme stillerinden, özsaygı, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarından anlamlı fark bulunmazken, dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Bu kapsamda baba eğitim durumu alt boyutuna bakıldığında çoğunlukla karar vermeyi etkilemediği düşünülmektedir.

Birol ve arkadaşları (2016), “Sportif Rekreasyon Aktivitelerine Katılan Öğrencilerin Karar Vermede Özsaygı Ve Karar Verme Stillerinin Belirlenmesi” adlı çalışmasına göre baba eğitim durumu değişkeni açısından tüm alt boyutlarında anlamlı fark bulunurken,

bizim çalışmamızda yalnızca dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuş, diğer alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır.

Çalışmamızda katılımcıların anne eğitim durumlarına göre yapılan analizlere bakılarak karar verme stillerinden, özsaygı, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarından anlamlı fark bulunmazken, dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Bu durumda anne eğitim değişkeni alt boyutunu genel olarak ele aldığımızda anne eğitim durumunun karar vermede etkili olmadığı düşünülebilir.

Taşgit (2012), “Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı Ve Karar Verme Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasına göre anne eğitim durumu değişkeni açısından tüm alt boyutlarında anlamlı fark bulunmazken, bizim çalışmamızda yalnızca dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuş, diğer alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır.

Çalışmamızda katılımcıların gelir durumlarına göre yapılan analizlere bakılarak karar verme stillerinden, özsaygı, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarından anlamlı fark bulunmazken, dikkatli karar verme alt boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Tüm alt boyutlarda aile gelirleri arttıkça alt boyut puanlarının da arttığı gözlemlenmiştir. Dolayısıyla aile gelir durumu değişkeninin sadece dikkatli karar verme alt boyutunda etkili olduğu görülmekte fakat genel olarak bakıldığında aile gelir durumunun karar vermede etkili olmadığı söylenebilir.

Kıloğlu, (2017), “Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerine (TOHM) Devam Eden Sporcuların Karar Verme Stillерinin Belirlenmesi” adlı çalışmasına göre aile gelir durumu değişkeni açısından karar vermede özsaygı, dikkatli karar verme ve kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır. Bizim çalışmamızda karar vermede öz saygı ve dikkatli karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunurken, kaçınan karar verme, erteleyici karar verme ve panik karar verme alt boyutlarında anlamlı fark bulunmamıştır.

John ve Rick (2002), “Gençlikte liderliği Eğitme, Öğretme ve Geliştirmek İçin Kapsamlı Liderlik Eğitim Modeli” başlıklı araştırmasında, karar verme, akıl yürütme ve eleştirel düşünme becerileri, ergenlere liderlik gelişimi öğretmek için bir model tasarlama arayışında büyük önem taşımaktadır. İyi gelişmiş bir gencin, sorunları ve sorunları analiz eden ve yeni çözümler geliştiren entelektüel olarak yansıtıcı bir kişi olduğunu belirtmiştir.

Bu doğrultuda yaş değişkeni karar verme alt boyutlarına bakıldığında çalışmamıza göre yaş değişkeninin karar vermede etkili olmadığı düşünülmektedir.

Çalışmamızda katılımcıların kardeş sayısı durumlarına göre yapılan analizlere bakılarak karar verme stillerinden, özsaygı, dikkatli, kaçingın, erteleyici ve panik karar verme alt boyutlarından anlamlı fark bulunmamıştır. Dolayısıyla kardeş sayısı değişkenin çalışmamıza göre karar vermede etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1. Sınırlılıklar

Araştırma sadece İstanbul bölgesi ile sınırlı kaldığı için genelleme yapmayı zorlaştırmaktadır. İleriki araştırmaların bölgesel ve ulusal çapta yapılması daha genellenebilir sonuçlara ulaşmasını sağlayabilir.



6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Sonuç olarak; Liderlik ve karar verme biçimlerinin bazı değişkenlere göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Liderlik ve karar verme biçimlerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, anne ve baba eğitim düzeyi ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bireylere eğitim ve öğretim kurumları aracılığı ile sunulabilecek olan liderlik ve karar verme ile ilgili eğitimlerle, liderlik yönlerinin daha da geliştirilmesi ve doğru karar verme düzeylerinin artırılabilmesi düşünülmektedir.

Bu sonuçlara göre bu çalışmanın öncelikle bölgesel olarak gençlik kamplarına katılan bireylere yapılması daha sonra elde edilecek bulgulara göre Türkiye genelinde tüm kamplara uygulanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Çalışmamızın örneklemini daha çok kız üye bireylerin oluşturduğu görülmüş olup buna bağlı olarak daha sonra yapılması planlanan çalışmalarda hem daha büyük bir örneklem üzerinde hem de erkek üye ve kız üye dağılımına dikkat edilerek yapılması araştırmanın alanını genişleteceği ve daha genellenebilir sonuçlar elde edebilmek için çalışmaya daha fazla fayda sağlayacağı düşünülebilir. Çalışmamızın cinsiyet, yaş, eğitim, aile gelir durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu ve kardeş sayısı değişkenlerine bakıldığı zaman bireylerin karar vermesinde genel olarak karar vermede özsaygı ve dikkatli karar verme stili, liderlikte ise sorumluluk ve grup becerilerinin etkili olduğu söylenebilir. Gençlik kamplarına katılan bireylere yönelik eğitim programlarında, karar verme, liderlik, takım çalışması ve benzeri eğitim modülleri kamp yönetim sistemi içinde planlanmalıdır.

7. KAYNAKLAR

- Adair, J. (2003). *The Concise Adair on leadership*, London: Thorogood.
- Adair, J. (2010), *Decision Making And Problem Solving Strategies*, London Philadelphia, New Delhi: KoganPage.
- Adair, J.(2011), *The John Adair Lexicon of Leadership : The Definitive Guide To Leadership Skills And Knowledge*, London : Kogan Page Limited.
- Ainsworth, M. D. S. (1969). Object relations, dependency, and attachment: A theoretical review of the infant-mother relationship. *Child Development*, 40, 969-1025.
- Ainsworth, M. D. S. (1985). Attachments across the life span. *Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 61, 792-812.
- Alkahtani, A. H., Abu-Jarad, I., Sulaiman, M., and Nikbin, D., 2011. The Impact of personality and leadership styles on leading change capability of Malaysian managers. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1 (2). pp.70-99.
- Allen, J. P., Marsh, P., McFarland, C., McElhaney, K. B., Land, D. J., Jodl, K. M., et al. (2002). Attachment and autonomy as predictors of the development of social skills and delinquency during midadolescence. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 70, 56-66.
- Alver, B, (2004), Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Empatik Beceri ve Karar Verme Stratejilerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 10.
- Arnett, J. J. (1995). The young and the reckless: adolescent reckless behavior. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 67-71.
- Arnett, J. J. (1996). Sensation seeking, aggressiveness, and adolescent reckless behavior. *Personality and Individual Differences*, 20, 693-702.
- Arnold, H. J., and Feldman, D. C., 1986. *Organizational Behaviour*. Singapore: McGraw-Hill.
- Asarnow, J. R., & Callan, J. W. (1985). Boys with peer adjustment problems: Social cognitive processes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53 (1), 80-87.
- Avery A. Redhouse Sözlüğü, İstanbul, Sev Matbaacılık ve Yayıncılık 1997.
- Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., And Weber, T.J. (2009), "Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions", Annual Review of Psychology 60 (2009), pp. 421-449.
- Bağırkan S. "Karar Verme". 1.Basım. İstanbul: Der Yayınları; 1983.
- Banfield, J.F., Wyland, C. L., Macrae, C. N., Münte, T. F., & Heatherton, T. F. (2004). The cognitive neuroscience of self-regulation. In R. F. Baumeister & K. D. Vohs (Eds.), *Handbook of self regulation: Research, theory, and applications* (pp. 62-83). New York: The Guilford Press.
- Bartley, S. J., Blanton, P. W., & Gilliard, J. L. (2005). Husbands and wives in dual-earner marriages: Decision-making, gender role attitudes, division of household labor, and equity. *Marriage & Family Review*, 37(4), 69-94

- Bass, B.M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. NY, USA: Free Press.
- Bass, B.M. and Stogdill, R.M. (1990) *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications* (3rd ed.). New York, The Free Press
- Bass, B.M. and Bass, R. (2008), “*The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*”, 4th ed., Free Press, New York
- Beach L.R; Connolly T, (2005), *The Psychology Of Decision Making, People In Organization*.
- Bennett, N., Wise, C., Woods, P.A. and Harvey, J., 2003. *Distributed leadership. A review of literature, national college for school leadership*. Milton Keynes: Open University Press.
- Bennis, W. (2009), *On Becoming A Leader*, NY: Perseus Books Group.
- Bertocci, D.I. (2009), “*Leadership in Organisations: There is a Difference between Leaders and Managers*”, Plymouth, University Press of America.
- Binbaşıoğlu, C. (1995) *Eğitim Psikolojisi* (9.b) Ankara: Yargıcı.
- Bırol S.Ş., İnce A. (2016). *Sportif Rekreasyon Aktivitelerine Katılan Öğrencilerin Karar Vermede Özsayı Ve Karar Verme Stilllerinin Belirlenmesi*. Uluslararası Anadolu Spor Bilimleri Dergisi. Cilt 1, Sayı 1, s 68-84.
- Bolden, R., Gosling, J., Marturano, A., and Dennison, P., 2003. “A Review of Leadership Theory and Competency Frameworks”. Report for Chase Consulting and the Management Standards Centre, Centre for Leadership Studies, University of Exeter.
- Borkowski, N. (2011), “*Organisational Behaviour in Health Care*”, 2nd ed., Jones and Bartlett, London.
- Boseman, G.D.C.C (2008). Effective leadership in a changing World. *Journal of Financial Service Professionals*, 62(3), 36-38.
- Boulgarides, J. D., & Cohen, W. A. (2001) Leadership style vs. leadership tactics. *The Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 6(1), 59-73.
- Boyer, T. W. (2006). The development of risk-taking: A multi-perspective review. *Developmental Review*, 26, 291-345.
- Burks, P. S., Larid, R. D., Dodge, K. A., Pettit, G. S., & Bates, J. E.(1999). Knowledge Structures, social information processing, and children’s aggressive behavior. *Social Development*, 8, 220-236.
- Cansoy, R. (2015), Türkiye’de Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi, Doktora Tezi, Eskişehir, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Cansoy, R (2016) “ *Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği: Güvenirlilik ve Geçerlik Çalışması*” Türkiye Eğitim Dergisi, Cilt 1. Sayı 1 syf.19-39 2016.
- Chemers, M., 1997. *An integrative theory of leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Choi, S., 2007. Democratic leadership: The lessons of exemplary models for democratic Governance. *International Journal of Leadership Studies*. 2 (3). pp.243-262.
- Coşkuner, Z. (2009). Türkiye’de Bulunan Gençlik Kamplarının Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 17-20.

Cooper, M. L., Agocha, V. B., & Powers, A. M. (1999). Motivations for condom use: Do pregnancy prevention goals undermine disease prevention among heterosexual young adults? *Health Psychology, 18*, 464-474.

Çoban, B. & Coşkun, Z. (2006). *Sporla grup dinamiği ve liderlik*. Nobel yayınları, Ankara.

Çoroğlu, Ç. “İş Dünyasında Geleceğin Yönetimi”, Alfa Yayınları, İstanbul, 2003; 27.

Daft, R.L (2005) *The leadership experience* (3rd ed). Canada: Thomson.

Daft, R.L., & Pirola-Merlo, A. (2009). *The leadership experience*. Melbourne, Victoria: Cengage Learning Australia.

Dahl, R. E. (2004). Adolescent brain development: A period of vulnerabilities and opportunities. *Annals New York Academy of Sciences, 1021*, 1-22.

Daniel, M. (2006). Leadership for the battle field of business. *T+D, 60*(3), 42-45.

Deniz ME. Investigation Of The Relation Between Decision Making Self-Esteem, Decision Making Style And Problem Solving Skills of University Students. *Eurasian Journal of Educational Research* 2004;15: 23-35.

Derks, J., Lee, N. C., ve Krabbendam, L. (2014), “Adolescent Trust And Trustworthiness: Role of Gender And Social Value Orientation”, *Journal of Adolescence, 37*(8), 1379-1386.

Dodge, K. A., & Price, J. M. (1994) On the relation between social information processing and socially competent behavior in early school-aged children. *Child Development, 65* (5), 1385-1897.

DuBrin, A. J., Ireland, R.D., & Williams, J. C. (1989). *Management and organization*. Ohio, USA: South-Western Publishing Co.

Dugan, J. P., ve Komives, S. R. (2007), “Developing Leadership Capacity İn College Students: Findings From A National Study. A Report From The Multi-Institutional Study Of Leadership. College Park, MD: National Clearinghouse For Leadership Programs”

Eren E. Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), 11. Baskı. İstanbul; Beta Yayınları 2016.

Erkan E, Aban S. Devlete ve Özel Sektöre Bağlı Hastanelerde Çalışan Servis Sorumlu Hemşirelerinin İşe ve İnsana Yönelik Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2006, 13(1): 1-13.

Ercan, B. (2018). Üniversite “Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri İle Benlik Saygısı Ve Özgüven Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Siirt, Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erturan, E. Türkiye’de Spor Yönetiminin Neoliberal Dönüşümü, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Amme idaresi dergisi, 2014; 47 (4):31-58.

Fairholm, M.R. and Fairholm, G.W. (2009), “*Understanding Leadership Perspectives: Theoretical and Practical Approaches*”, Springer, New York.

Fairholm, G. W., 1998. Leadership as an exercise in virtual reality. *Leadership and Organization Development Journal, 19* (4). pp.187-193.

Feldman, E., & Dodge, K. A. (1987). Social information processing and sociometric status: Sex, age and situation effects. *Journal of Abnormal Child Psychology, 15*, 211-227.

Fey, C. F., Adaeva, M., and Vitkovskaia, A., 2001. Developing a model of leadership styles: what works best in Russia? *International Business Review*. 10 (6). pp.615-643.

Finn, P., & Bragg, B. W. E. (1986). Perception of the risk of an accident by young and older drivers. *Accident Analysis and Prevention*, 18, 289–298.

Fişek K. *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Türkiye’de ve Dünya’da Spor Yönetimi*. Ankara: Bağırhan Yayınevi, 1998: s. 373.

Fişek K. *Devlet Politikası ve Toplumsal Yapıyla İlişkileri Açısından Spor Yönetimi*, 2. Basım. Ankara; Bağırhan Yayınevi 1998: 144.

Fox, M. F. & Mohapatra, S. (2007). Social-organizational characteristics of work and publication productivity among academic scientists in doctoral-granting department. *Journal of Higher Education*, 78(5), 542-571.

Furby, L., & Beyth-Marom, R. (1992). Risk taking in adolescence: A decision-making perspective. *Developmental Review*, 12, 1-44.

Gençlik Kampları uygulama usul ve esasları (İstanbul, 2019)

Gençlik Kampları Tanıtım Kataloğu, 2018

Gençlik ve Spor Bakanlığı, (2016). Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü “Gençlik Merkezleri Akademisi El Kitabı”. Ankara, 1-3.

Gettinger, M, Doll, B., & Salmon, D. (1994) Effects of social problem solving, goal setting, and parent training on children’s peer relations. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 15, 141-163.

Gigerenzer, G., & Goldstein, D. G. (1986). Reasoning the fast and frugal way: Models of bounded rationality. *Psychological Review*, 103(4), 650-669.

Goetsch, D. L., And Davis, S. 1997. *Introduction To Total Quality: Quality, Productivity, Competitiveness*. 2nd Edn. New York: Prentice-Hall.

Grisso, T., & Vierling, L. (1978). Minors’ consent treatment: A developmental perspective. *Professional Psychology*, 9, 412-427.

Güneş, A. (2010), İlköğretim Çağındaki Üstün Yetenekli Öğrencilerle Normal Gelişim Gösteren Öğrencilerin Liderlik Becerilerinin Karşılaştırılması (Kırşehir Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Harris, J.H., Harris, R.B., and Eplion, D.M., (2007). Personality, leader-member exchanges, and work outcomes [Electronic version]. *Journal of Behavioral and Applied Management*. 92-107

Harvey, N. (1997). Confidence in judgement. *Trends in cognitive Sciences*, 1, 78-82.

Howell, J., 2012. *Snapshots of Great Leadership*. London: Taylor & Francis.

<https://genclikkamplari.gsb.gov.tr/Modul/Aktiviteler.aspx?id=3> Erişim Tarihi 20.07.2020

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4137&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi 20.07.2020

<https://www.gsb.gov.tr/Sayfalar/35/10/TeskilatveGorevleri> Erişim Tarihi 20.07.2020

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=638&MevzuatTur=4&MevzuatTertip=5> Erişim Tarihi 22.07.2020

<https://shgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/Tarihce> Erişim Tarihi 22.07.2020

Huesmann, L. R., & Guerra, N. G. (1997). Children normative beliefs about aggression and aggressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 2, 408-419.

Humphreys JH. Transformational and Transactional Leader Behavior. *JMR* 2001, 1(3): 149.

Izatt-White, M. and Saunders, C. (2014) “*Leadership*”, Oxford University Press, Hampshire.

John C.R., Rick D., R. (2002), Comprehensive Leadership Education Model To Train, Teach, and Develop Leadership in Youth., *Journal of Career and Technical Education*, v19 n1 p7-17 Fall 2002.

Kahneman, D., & Tversky, A. (1972). Subjective probability: a judgment of representativeness. *Cognitive Psychology*, 3, 430 – 454.

Kahneman, D., Slovic, P., & Tversky, A. (1982). *Judgement under uncertainty: Heuristics and biases*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kahneman, D., & Tversky, A. (1984). Choices, values, and frames. *American Psychologist*, 39, 341-350.

Kasatura İ. (1998). Gençlik ve Bağımlılık. Evrim Yayınevi, İstanbul, s.27.

Kaser-Boyd, N., Adelman, H. S., & Taylor, L. (1985). Minors' ability to identify risks and benefits of therapy. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16, 411–417.

Keating, P. (1990). Striving for sex equity in schools. In Goodlad, J., *Access to knowledge: An agenda for our nation's schools* (p. 91-106). New York: NY, US: College Entrance Examination Board.

Keller, A. C., Smith, K. T., & Smith, L. M. (2007). Do gender, educational level, religiosity, and work experience affect the ethical decision-making of US accountants? *Critical Perspectives on Accounting*, 18(3), 299-314.

Keskes, I., (2014), “*Transformational leadership and organisational commitment: mediating role of leader-member exchange*”, Polytechnic University of Catalonia, Barcelona.

Keltikangas-Jarvinen, L., & Terav, T. (1996). Social decision-making strategies in individualistic and collectivistic cultures - A comparison of Finnish and Estonian adolescents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27, 714–732.

Kıloğlu M, (2017) Türkiye Olimpik Hazırlık Merkezlerine (Tohm) Devam Eden Sporcuların Karar Verme Stilllerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Konya.

Koçel T. “*İşletme Yöneticiliği*”. İstanbul: Beta Basım;2001. s.5-24.

Korman, A. (1966). "Consideration," "initiating structure," and organizational criteria. *Personnel Psychology*, 1966, 18, 349-360

Koopmans, P. C., Sanderman, R., Timmerman, I., & Emmelkamp, P. M. G. (1994). The Irrational Beliefs Inventory (IBI): Development and psychometric evaluation. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 15-27.

Kuzgun Y. Karar Stratejileri Ölçeği: Geliştirilmesi Ve Standardizasyonu. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları: Ankara; 1992. s.161-170.

Kuzgun, Y, (1993), *Karar Stratejileri Ölçeği: Geliştirilmesi ve Standardizasyonu*, VII. Ulusal Psikoloji Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği, Ankara.

Kuzgun, Y, (2003), *Meslek rehberliği ve danışmanlığın giriş*, Nobel yayın Dağıtım, 6. Basım.

- Laird, R. D., Pettit, G. S., Dodge, K. A., & Bates, J. E. (2003). Change in parents' monitoring knowledge, links with parenting, relationship quality, adolescent beliefs, and antisocial behavior. *Social Development, 12*, 401-419.
- Landy, F.J. and Conte, J.M. (2010), "*Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organisational Psychology*", 3rd ed., Blackwell Publishing, California.
- Ledlow, G. and Coppola, N. (2011), "*Leadership for Health Professionals: Theory, Skills and Applications*", Jones and Bartlett, London.
- Lewis, M., & Rosenblum, M.A. (1975). *Friendship and Peer Relations*. New York: Wiley.
- Lievens, F., Geit, P.V., & Coetsier, P. (1997) Identification of transformational leadership qualities: An examination of potential biases. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 6*(4), 415-430.
- Lichtenstein, S., & Slovic, P. (1971). Reversals of preference between bids and choices in gambling decisions. *Journal of Experimental Psychology, 89*, 46-55.
- Lochman, J. E., & Lampron, J.B. (1986). Situational social problem-solving skills and self-esteem of aggressive and nonaggressive boys. *Journal of Abnormal Child Psychology, 14*(4), 605-617.
- Lopes, L., & Oden, G.C. (1999). The role of aspiration level in risky choice: A comparison of cumulative prospect theory and SP/A theory. *Journal of Mathematical Psychology, 43*, 286-313.
- Magar, E. C. E, Phillips, L. H., & Hosie, J. A. (2008). Self-regulation and risk-taking. *Personality and Individual Differences, 45*, 153-159.
- Mann, L., Harmoni, R., & Power, C. (1989). Adolescent decision-making: the development of competence. *Journal of Adolescence, 12*, 265-278.
- Mann, L., Radford, M., Burnett, P., Ford, S., Bond, M., Leung, K., Nakamura, H., Vaughan, G. & Yang, K.S. (1998). Cross-cultural differences in self-reported decision-making style and confidence. *International Journal of Psychology, 33*(5), 325-335.
- Marco, C. D., Hartung, P. J., Newman, I., & Parr, P. (2003). Validity of the decisional process inventory. *Journal of Vocational Behavior, 63*(1), 1-19.
- Maydeu-Olivares, A., Rodríguez-Fornells, A., Gómez-Benito, J., & D Zurilla, T. (2000). Psychometric properties of the Spanish adaptation of the Social Problem-Solving Inventory-Revised (SPSI-R). *Personality and Individual Differences, 29*, 669-708.
- Meyer, E.D. (1995), *Leadership academy: Effectiveness of leadership skills development in eighth-grade students*, Doctoral dissertation, Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses, (UMI No. 9704261).
- Mullins, J. & Linehan, M. (2006). Desired qualities of public library leaders. *Leadership & Organization Development Journal, 27*(2), 133-143.
- Murthugh, A. M., & Todd, S. A. (2004). Self-regulation: A challenge to the strength model. *Journal of Articles in Support of the Null Hypothesis, 3*, 19-51.
- Nahavandi, A. (2009). *The Art and Science of Leadership*, (Fifth ed.), Upper Saddle River, NJ.: Pearson Education, Inc.
- Nas, S. (2010), Karar Verme Stillerine Bilimsel Yaklaşımlar, Dokuz Eylül Üniversitesi Denizcilik Fakültesi Dergisi Cilt:2, Sayı:2.
- Neider, L.L. and Schriesheim, C. (2002), "*Leadership*", Information Age Publishing, New York.

Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and practice* (4th ed). Thousand Oaks, CA, USA: Sage Publications, Inc.

Northouse, P. G. (2010), *Leadership: Theory and Practice* (5th ed.), CA: SAGE Publications.

Nutt, P. C. (2008). Investigating the success of decision making processes. *Journal of Management Studies*, 45(2), 425-455

O'Connell, L. A., & Hofmann, H. A. (2012). Evolution of a vertebrate social decision-making network. *Science*, 336(6085), 1154-1157.

Ormond, C., Luszcz, M. A., Mann, L., Beswick, G. (1991). A metacognitive analysis of decision making in adolescence. *Journal of Adolescence*, 14(3), 275-291.

Paul R. Escalante-Mead, (2008), Developmental Mechanisms Influencing Decision-Making, Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy ,University of St Andrews

Payne J.W; Bettman R.; Johnson E(1993), *The Adaptive Decision Maker*, Cambridge University Pres, 28 May.

Phillips, S, D; Paziienza, N, Y, ; Ferrin, H. H. (1984), Decision Making Styles And Problem Solving Appraisal, *Journal Ofcounseling Psychology*.

Powell, M., & Ansic, D. (1997). Gender differences in risk behaviour in financial decision-making: An experimental analysis. *Journal of economic psychology*, 18(6), 605-628.

Prior, M., Sansón, A., Smart, D. and Oberklaid, F. (2001). *Pathways from infancy to adolescence: Australian Temperament Project 1983-2000*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies

Rausch, E. (2005). A practical focus on leadership in management- For research education and management development. *Managment Decision*, 43(7/8), 988-1000.

Reyna, V. F. (2004). How people make decisions that invoke risk: a dual-process approach. *Current Directions in Psychological Science*, 5, 275-279.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.

Robbins, S., Bergman, R., Stagg, I., & Coulter, M. (2009). *Management* (5th ed.). NSW. Australia : Pearson Prentice Hall.

Rowe, A. J., & Boulgarides, J. D. (1992). *Mnagerial decision making: A guide to successful business decisions*. New York: Macmillan.

Sadowski, C., & Kelley, M L. (1993). Social problem solving in suicidal adolescents. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61 (1), 121-127.

Salas, E., Rosen, M.A., & DiazGranados, D. (2010). Expertise-based intuition and decision making in organizations. *Journal of Management*, 36(4), 941-973.

Séguin, J. R., Arseneault, L., & Tremblay, R. E. (2007). The contribution of “cool” and “hot” components of decision-making in adolescence: Implications for developmental psychopathology. *Cognitive Development*, 22, 530-543.

S.Serdar Bozbey, Durumsal Liderlik ve Türk Kara Kuvvetlerinin Alt Kademe Yönetim Seviyesinde Lider Tiplerinin İncelenmesi, D.E.Ü. S.B.E., İzmir, 1997, s.16

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and Psychological Measurementi* 55(5), 818-831

Scouller, J. (2011). *The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill*. Cirencester: Management Books 2000. ISBN 9781852526818

Shahzad, S., Ali, R., Hukamdad, Ghazi, S., & Khan, S. (2010). Impact of heads decision making managerial skill on students academic achievement. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(6), 399-411

Sim Jr, H.P., Faraj, S., & Yun, S. (2009). When should a leader be directive or empowering ? How to develop your own situational theory of leadership, *Business Horizons*, 52(2), 149-158.

Stanovich, K. E. (2004). Balance in psychological research: The dual process perspective. *Behavioral and Brain Sciences*, 27, 357-358.

Stattin, H., & Kerr, M. (2000). Parental monitoring: a reinterpretation. *Child Development*, 71, 1072-1085.

Steinberg, L., & Morris, A. M. (2001). Adolescent development. *Annual Review of Psychology*, 52, 83-100.

Steinberg, L. (2004). Risk taking in adolescence: What changes, and why? *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1021, 51-58.

Steinberg, L. (2005). Cognitive and affective development in adolescence. *Trends in Cognitive Sciences*, 9, 69-74.

Steinberg, L. (2008). A social neuroscience perspective on adolescent risk-taking. *Developmental Review*, 28, 78-106.

Sunay, H., Saracaloğlu, S.A. (2003). Türk Sporcusunun Spordan Beklentileri İle Spora Yönelten Unsurlar. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 1(1), 43-48.

Tapşın, F.O. (2019). Türkiye'de Ortaöğretim Okullarındaki Öğrencilerin Gençlik Liderlik Becerilerinin İncelenmesi Bilim Uzmanlığı Tezi, Kocaeli, Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Taşdelen, A. (2002). Öğretmen Adaylarının Farklı Psiko-Sosyal Değişkenlere Göre Karar Verme Stilleri. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Taşgıt, M. S, (2012), Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Karar Verme Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Karaman.

Taylor, R. N. (1975). Age and experience as determinants of managerial information processing and decision making performance. *Academy of Management Journal*, 18(1), 74-81.

Taylor, S., 2003. The roles of a director, cooperative education: Leading, managing and administration. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*. 4 (1). pp.19- 23.

Terzi, A. R., 2011. Relationship between power distance and autocratic-democratic tendencies. *Educational Research and Reviews*. 6 (7). pp.528-535.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 5, 207-232.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211, 453-458.

- Tversky, A., Slovic, P., & Kahneman, D. (1990). The causes of preference reversal. *The American Economic Review*, 80, 204-217.
- Ventura, P., Pattamadilok, C., Fernandes, T., Klein, O., Morais, J., & Kolinsky, R. (2008). Schooling in western culture promotes context-free processing. *Journal of Experimental Child Psychology*, 100, 79-88.
- Vroom, V.H., & Jago, A. G. (1988). *The new leadership: Managing participation in organizations*. New Jersey, USA: Prentice-Hall, Inc.
- Vugt, M.V., Hogan, R., & Kaiser, R.B. (2008). Leadership, followership, and evolution: Some lessons from the past. *The American Psychologist*, 63(3) 182-196
- Wart, M. V. (2004). A comprehensive model of organizational leadership: the leadership action cycle. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 6(4), 173-208.
- Wellburn, K., Coristine, M., Dagg, P., Pontefract, A., & Jordan, S. (2002). The schema questionnaire-short form: Factor analysis and relationship between schemas and symptoms. *Cognitive Therapy & Research*, 26, 519-530.
- Western, S (2008). *Leadership*, Sage Publications, Los Angeles.
- Western, S. (2008), "*Leadership: A Critical Text*", Sage Publications, London.
- Williams, B. R., Ponesse, J. S., Schachar, R. J., Logan, G. D., & Tannock, R. (1999). Development of inhibitory control across the life span. *Developmental Psychology*, 35, 205-213.
- Williams, C. (2012), "*Researching Power, Elites and Leadership*", Sage Publications, London.
- Winkler, I. (2010), "*Contemporary Leadership Theories: Enhancing the Understanding of the Complexity, Subjectivity and Dynamic of Leadership*", Springer-Verlag, New York.
- Wren, J.T. (1995), "*The Leader's Companion: Insights on Leadership Through the Ages*", The Free Press, New York.
- Yang, B. (2003). Political factors in decision making and implications for HRD. *Advances in Developing Human Resources*, 5(4), 458-479.
- Yukl, G. A. (2002): *Leadership in Organizations*. (5th ed.), Prentice Hall.
- Yukl, G. (2006), "*Leadership in Organisations*" 6th ed., Prentice Hall, New Jersey.
- Yukl G (2010), "*Leadership in Organizations*" 7th ed., Prentice Hall, New Jersey.
- Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. (2004). Leader traits and attributes. In J. Antonakis, A. T. Cianciolo, & R. J. Sternberg (Eds.). *The nature of leadership* (pp. 101-124). Thousand Oaks, CA: Sage.

8. ÖZGEÇMİŞ

<u>Kişisel Bilgiler</u>	
Adı Soyadı	Cengiz AYDIN
Doğum Yeri ve Tarihi	Akçaabat – 20.06.1986
İletişim Adresi	Zuhurat Baba Mah. Dr. Remzi KAZANCIGİL BULVARI 34/2 Bakırköy- İst (Gençlik ve Spor İl Müd.)
Telefon	0537 248 06 52
E-posta	cengizayidngsb@gmail.com
Eğitim Bilgileri (Tarih Sırasına Göre)	2017- Devam ediyor- Kocaeli Üniversitesi-Sağlık Bilimleri Enstitüsü-Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı- Yüksek Lisans 2008-2013- Kocaeli Üniversitesi Besyo-Rekreasyon
Mesleki Deneyim/ İşyeri Bilgileri	2016-Devam ediyor- Gençlik ve Spor Bakanlığı- Spor Eğitim Uzm.
Yabancı Dil Bilgileri	-
Üye Olduğu Mesleki / Sosyal Kuruluşlar	-
Bilimsel Etkinlikler	
Makaleler*	Aydın C., Sertbaş K., Uzuner M.E., İlgörmüş Y., (2020), ‘Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Gençlik Kamplarına Katılan Bireylerin Karar Verme Becerilerinin İncelenmesi’ (İstanbul Örneği) Journal of Individual Differences in Education, Cilt :2 Sayı: 1 Sayfalar 12-30 Aydın C., Sertbaş K., Uzuner M.E., İlgörmüş Y., (2020), ‘Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Gençlik Kamplarına Katılan Bireylerin Liderlik Becerilerinin İncelenmesi’ (İstanbul Örneği) International Marmara Social Sciences Congress (Spring) Proceedings Book, 543-556
Projeler	-
Bildiriler	-
Ödüller	-

EKLER

EK-1 : Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 16/09/2019-E.68837



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



Sayı : 10017888-100/
Konu : Cengiz AYDIN

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 23/07/2019 tarihli, 58295 sayılı ve "Cengiz AYDIN Etik Kurul Onay İsteği Hk." konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 11/09/2019 tarih ve 2019/09 nolu toplantısında alınan 1 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Adem ÇAYLAK
Kurul Başkanı

Karar No 1: Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 23/07/2019 ve 58295 sayılı yazısı görüşüldü. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek lisans programı öğrencisi Cengiz AYDIN'ın Doç.Dr.Kürşad SERTBAŞ danışmanlığında yürüttüğü "Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı, Gençlik Kamplarına Katılan Bireylerin Liderlik ve Karar Verme Becerilerinin İncelenmesi (İstanbul Örneği)" isimli tezi için kullanacağı çalışmanın uygulanmasında bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.

Mevcut Elektronik İmzalar

ADEM ÇAYLAK (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu - Kurul Başkanı) 16/09/2019 11:46

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Kocaeli Üniversitesi Umuttepe Yerleşkesi 41380, Kocaeli
Tel:+90 (262) 303 10 01 Faks:+90 (262) 303 10 33
E-Posta :rekiletisim@kocaeli.edu.tr Elektronik Ağ :http://www.kocaeli.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek-2 : Sosyo Demografik Dağılım Ölçeği

1-)Cinsiyetiniz? Kız () Erkek ()

2-)Yaşınız: 12 () 13 () 14 () 15 () 16 () 17 () 18 ()
19 () 20 () 21 () 22 ()

3-)Eğitim Durumunuz? İlkokul () Ortaokul () Lise () ÖnLisans ()
Lisans ()

4-) Aile Gelir Durumunuz : 2.000-3.000 () 3.000-4.000 () 4.000- 5.000 ()
5.000 + ()

5-) Anne Eğitim Durumu: İlkokul () Ortaokul() Lise() ÖnLisans()
Lisans ()

6-) Baba Eğitim Durumu: İlkokul () Ortaokul() Lise() ÖnLisans()
Lisans ()

7-) Kardeş Sayisi: 1 () 2 () 3 () 4 () 5+ ()

Ek-3 : Liderlik Özellikleri Ölçeği

LİDERLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ		Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
Lütfen sizin için uygun olan seçeneği işaretleyiniz.						
1	Hedeflerime ulaşmak için çok çalışırım.					
2	İdeallerimin peşinden koşarım.					
3	Hayal kırıklığına uğrasam bile, ideallerim uğruna çalışmaya devam ederim.					
4	Geleceğe güvenle bakarım.					
5	Her durumda benim için önemli olan hedeflerimdir.					
6	Bir işte başarıya ulaşmak için kendimi güdülerim.					
7	Yaşadığım sorunların üstesinden gelmek için mücadele ederim.					
8	Etkileyici bir biçimde konuşabilirim.					
9	Benim için başkalarını ikna etmek oldukça kolaydır					
10	İnsanlarla kolay iletişime geçerim.					
11	İnsanları nasıl etkileyeceğimi bilirim.					
12	Fikirlerimi açıkça söylerim.					
13	Bir yarışmayı yönetebilirim.					
14	Arkadaşlarım bir karar alırken bana danışırlar.					
15	Grup çalışmalarında görev paylaşımının önemini 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.				
	Ülkemi kalkındırmak için elimden geleni yaparım.				

37						
38	Toplumsal kurallara uyarım.					
39	Topluma faydalı çalışmalar yapmaya çaba gösteririm.					
40	Başkalarına zarar verebilecek davranışlardan uzak dururum.					



EK-4 : Melbourne Karar Verme Ölçeği Kısım I.

Melbourne Karar Verme Ölçeği Kısım I Yönerge: İnsanlar karar verme aşamasında kendilerini ne derece rahat hissettikleriyle ilgili olarak farklılık gösterirler. Sizin için en uygun olan ifadeyi lütfen işaretleyiniz		Doğru	Bazen Doğru	Doğru Değil
	Karar verirken;			
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 hissedirim 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.			

EK-5 : Melbourne Karar Verme Ölçeği Kısım II.

Kısım II Yönerge: Kişiler karar verirken izledikleri yol konusunda farklılık gösterirler. Lütfen aşağıdaki her bir soruya, sizin sitilinize en iyi uyan yanıtı işaretleyerek nasıl karar verdiğinizi gösteriniz. Karar verirken;		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.			
	Seçim yapmadan önce çok fazla dikkatli davranırım			

16				
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			

EK-6 : Anket Çalışma İzni



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



Sayı : 14602904-900-E.1013118
Konu : Anket Çalışması İzni


16.09.2019

İSTANBUL GENÇLİK VE SPOR İL MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünün 23.07.2019 tarihli ve 66165855-900-E.826486 sayılı yazısı.

İlgi yazınız ekinde yer alan İl Müdürlüğünüzde Sözleşmeli Spor Eğitim Uzmanı olarak görev yapmakta olan Cengiz AYDIN'ın yüksek lisans tez çalışması kapsamında Gençlik Kamplarına katılan bireylere liderlik ve karar verme ölçekli anket çalışması incelenmiş olup tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanacak olan anket çalışmasının yapılması Genel Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

 e-imzalıdır

Emre TOPOĞLU
Genel Müdür

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

Adres: Örnek Mahallesi Oruç Reis Caddesi No:13/A Altındağ/ANKARA
Telefon: (0312) 596 61 00 Belgegeçer: (0312) 596 61 98
Elektronik Ağ: www.gsb.gov.tr

Bilgi için: Hale Nur AKKUŞ
V.H.K.İ
Telefon No: (312) 596 61 22

EK-7 : Gençlik Liderliği Ölçek Kullanım İzni

01:37 LTE

< 🗑️ 📧 ⋮

Anket izni Hk. Yüksek Lisans ☆

 ben 19 Tem 2019 ↩️ ⋮
alıcı: cansoyramazan ▾

Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim .
"Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı Gençlik Kamplarına Katılan Bireylerin Liderlik ve Karar verme becerilerinin incelenmesi" adlı yüksek lisans tezimde Gençlik liderlik özellikleri ölçeğini anket olarak kullanmam için gerekli iznin verilmesi hususunda; Gereğini rica ederim.

Cengiz AYDIN
Spor Eğitim Uzm.
İstanbul Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
0216 651 62 62 (190)

 ramazan cansoy 19 Tem 2019 ↩️ ⋮
alıcı: ben ▾

Kullanabilirsiniz.
Kolay gelsin.

19 Tem 2019 Cum 12:01 tarihinde Cengiz Aydın
<cengizaydingsb@gmail.com> şunu yazdı:
⋮

↩️ Yanıtla


➡️ Yönlendir

EK-8 : Karar Verme Ölçeği Kullanım İzni

01:36 LTE

< 🗑️ ✉️ ⋮

Melbourne Karar Verme Ölçeği
Kullanım İzni Hk. Yüksek Lisans ☆


 ben 1 May
alıcı: edeniz ▾ ↩️ ⋮

Merhaba Hocam iyi çalışmalar.

Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans
öğrencisiyim . "Gençlik ve Spor Bakanlığına Bağlı
Gençlik Kamplarına Katılan Bireylerin Liderlik ve Karar
verme becerilerinin incelenmesi" adlı yüksek lisans
tezimde Melbourne Karar Verme ölçeğini kullanmam için
gerekli iznin verilmesini arz ederim.

Teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

⋮

 edeniz 3 May
alıcı: ben ▾ ↩️ ⋮

Cengiz merhaba, ölçek ekli dosyada, iyi çalışmalar
dilerim.

Prof. Dr. M. Engin Deniz

Yıldız Technical University
Faculty of Education
Department of Guidance and Psychological Counseling
Davutpaşa/Istanbul

Yıldız Teknik Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı
Davutpaşa-İstanbul

-----Cengiz Aydın <cengizaydingsb@gmail.com> yazdı: -

| Kime: edeniz@yildiz.edu.tr

EK-9: 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'nün imzası da gereklidir, imzaların aynı renk kalemle atılmasına dikkat edilmelidir).
- Dizinler kılavuzda belirtildiği gibi sıralandı.
- Ön 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.
- Lisansüstü eğitim sırasında yapmış olduğu yayınlar ve bildirimler eklendi.
- Teze ait intihal raporu eklendi.

.../09/2020

Cengiz AYDIN

İmza

.../09/2020

Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

İmza