

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI, GENÇLİK LİDERLERİNİN
“LİDER YÖNETİCİ VE GÖNÜLLÜLÜK”
DAVRANIŞLARININ MOTİVASYONEL FAKTÖRLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

Abdulmecit BÜLBÜL

Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Programı için Öngördüğü
BİLİM UZMANLIĞI TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır

KOCAELİ
2019

T.C.
KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI, GENÇLİK LİDERLERİNİN
“LİDER YÖNETİCİ VE GÖNÜLLÜLÜK”
DAVRANIŞLARININ MOTİVASYONEL FAKTÖRLER AÇISINDAN
İNCELENMESİ**

Abdulmecit BÜLBÜL

Kocaeli Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetmeliğinin
Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı
Programı için Öngördüğü
BİLİM UZMANLIĞI TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır

Danışman: Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

ETİK KURUL ONAY NO: 10017888-050.99/2018/09-01

KOCAELİ
2019

KABUL VE ONAY

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

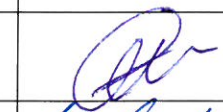


Tez Adı: Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Liderlerinin “Lider Yönetici ve Gönüllülük” Davranışlarının Motivasyonel Faktörler Açısından İncelenmesi

Tez yazarı: Abdulmecit BÜLBÜL

Tez savunma tarihi: 26.06.2019

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		İMZA
ÜNVANI	ADI SOYADI	
BAŞKAN	Doç. Dr. Levent ATALI	
ÜYE (DANIŞMAN)	Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ	
ÜYE	Dr. Öğr. Üyesi Kenan SİVRİKAYA	

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.... /.... /2019

Prof. Dr. Sema Aşkın KEÇELİ

KOÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Liderlerinin “Lider Yönetici ve Gönüllülük” Davranışlarının Motivasyonel Faktörler Açısından İncelenmesi

Amaç: Bu çalışmanın amacı, n=30 (otuz) Büyükşehirde, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü koordinesinde Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine bağlı Gençlik Merkezlerinde çalışan Gençlik Liderlerinin, lider yönetici ve gönüllülük davranışlarının motivasyonel faktörler açısından incelemektir.

Yöntem: Araştırma grubunu, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde çalışan n=150 Gençlik Lideri ve Gönüllü Gençlik Lideri oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak Sertbaş (2006) tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, Strigas A. ve Jackson N. (2001) tarafından geliştirilen ve Sertbaş (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği ile geçerlik ve güvenirlik çalışması Cansoy ve Turan (2016) tarafından yapılan Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS 18.0 paket programında analiz yapıldığında; normal dağılıma uymadıkları için Kruskal Wallis Testi ve Mann Whitney U Testleri ile ilişki için Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan Gençlik Liderlerinin gönüllülük organizasyonlarda görev yapmalarındaki en önemli motivasyonel faktörün materyal etkenler faktörü olduğu belirlenmiştir. Diğer etkenler önem sırasına göre amaç, boş zaman aktivitesi, egoizm ve dış etken faktörleridir. Gençlik Liderlik özelliklerinde grup becerileri boyutunda en yüksek düzeye sahip olduğu belirlenmiştir. Diğer özellikler önem sırasına göre mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, güven duymak ve güvenilir olma, mesuliyet ve sorumluluk, karar verme becerileridir. Problem çözme becerilerinde ise en düşük düzeye sahip olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Gençlik Liderlerinin, liderlik özellikleri ile gönüllülük motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: Gençlik Liderliği, Lider Yönetici, Motivasyonel Faktörler, Gönüllülük.

İNGİLİZCE ÖZET

The Examination of the Leadership and Volunteering Behaviors of the Ministry of Youth and Sports Youth Leaders in Terms of Motivational Factors

Objective: The aim of this study is to investigate leading management and volunteer behaviors of the Youth Leaders working in the Youth Centers under the coordination of the Youth Services General Directorate of Youth and Sports Ministry, in 30 (thirty) metropolitan cities in terms of motivational factors.

Method: The research group consisted of 150 Youth Leaders and Volunteer Youth Leaders working in the Ministry of Youth and Sports, Youth and Sports Provincial Directorates. Personal Information Form which is created by Sertbaş (2006), Sports Volunteers Motivation Scale which is created by Strigas A. ve Jackson N. and adapted into Turkish by Sertbas (2006), and Youth Leadership Characteristics Scale of which validity and reliability study is made by Cansoy and Turan (2016) were used in the data collection process. When the analysis is done in SPSS 18.0 package program; Pearson Correlation Analysis was used to correlate with the Kruskal Wallis Test and Mann Whitney U Tests because they did not conform to normal distribution.

Results: It was determined that the most important motivational factor for the Youth Leaders participating in volunteering organisations was material factors. Other factors are the purpose, leisure time, egoism and external factors in order of priorities. It has been determined that group skills have the highest level among Youth Leadership Characteristics. Other features are the willingness to fight, setting goals, the ability to communicate, to trust and trustworthiness, responsibility, decision-making skills respectively. The problem solving skills were found to be at the lowest level.

Conclusions: There was a significant relationship between the leadership characteristics of the Youth Leaders and the motivation of volunteering.

Key Words: Youth Leadership, Leading Management, Motivational Factors and Volunteerism.

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitim süresince, bilgi ve tecrübeleri ile bana yol gösteren, fikirleri ve önerileriyle tez çalışmamın şekillenmesini sağlayan ve her türlü desteği sağlayan kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ'a, çalışmamın şekillenmesi aşamasında yardımcı olan Araştırma Görevlisi Eyüp Muhammet UZUNER'e, çalışmamda akademik bilgisi ve arkadaşlığıyla beni her zaman destekleyen doktora öğrencisi ve meslektaşım Selman KAYA'ya, anket çalışması sırasında verilerin toplanması için yardımcı olan Şube Müdürüm Ertan ERABACI'ya, çalışmam boyunca beni destekleyen ve yanımda olan aileme, teşekkür ediyorum.



TEZİN AŞIRMA OLMADIĞI BİLDİRİSİ

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

26/06/2019

Abdulmecit BÜLBÜL

İÇİNDEKİLER

KABUL ve ONAY.....	iii
ÖZET.....	iv
İNGİLİZCE ÖZET.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
TEZİN AŞIRMA OLMADIĞI BİLDİRİSİ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
ÇİZİMLER DİZİNİ.....	xi
ÇİZELGELER DİZİNİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Yapısı.....	3
2.1.1. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü.....	6
2.1.1.1. Gençlik Merkezleri.....	7
2.2. Genç ve Gençlik.....	8
2.2.1. Gençlik Politikaları ve Stratejileri.....	8
2.3. Liderlik.....	10
2.3.1. Lider ve Yönetici.....	10
2.3.2. Lider Yönetici.....	11
2.3.3. Liderlik Türleri.....	12
2.3.4. Gençlik Liderliği.....	13
2.4. Motivasyon.....	15
2.4.1. Motivasyonel Faktörler.....	16
2.5. Gönüllülük.....	19
2.5.1. Gönüllülüğün Katılma Nedenleri.....	19

2.5.2. Gönüllülüğün Bireye Kazandırdıkları.....	20
2.6. Dünyada Gönüllülerin Durumu.....	21
2.6.1. Gönüllülük ve Yasal Mevzuat.....	21
2.6.2. Türkiye’de Gönüllülük Stratejileri.....	21
3. AMAÇ.....	23
4. YÖNTEM.....	24
4.1. Araştırmanın Tipi.....	24
4.2. Araştırma Grubu.....	24
4.3. Etik Kurul Onayı.....	24
4.4. Veri Toplama Araçları.....	25
4.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	25
4.4.2. Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği.....	25
4.4.3. Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği.....	26
4.5. Verilerin Toplanması.....	27
4.6. Verilerin Analizi.....	27
5. BULGULAR.....	28
6. TARTIŞMA.....	53
6.1. Sınırlılıklar.....	57
7. SONUÇLAR ve ÖNERİLER.....	58
7.1. Sonuçlar.....	58
7.2. Öneriler.....	58
KAYNAKLAR DİZİNİ.....	60
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
BTGM	: Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü
SGM	: Spor Genel Müdürlüğü
GSİM	: Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü
GSB	: Gençlik ve Spor Bakanlığı
TİCİ	: Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
UN	: Birleşmiş Milletler
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu



ÇİZİMLER DİZİNİ

Çizim 2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması.....	5
Çizim 2.2. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Teşkilat Şeması.....	7
Çizim 2.3. Dünya Ülkeleri Gençlik Yaş Aralıkları.....	9
Çizim 2.4. Türkçe ve Yabancı Literatürde Gönüllü Hizmet Sağlama Motivasyonları.....	16
Çizim 4.1. Türkiye'deki Büyükşehirler Listesi.....	24



ÇİZELGELER DİZİNİ

Çizelge 5.1. Gençlik Liderlerinin, Sosyo-Demografik Özellikleri ve Organizasyon Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzdelerli Değerleri.....	27
Çizelge 5.2. Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalama Puanları Değerlendirilmesi.....	28
Çizelge 5.3. Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalama Puanları Değerlendirilmesi.....	29
Çizelge 5.4. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	30
Çizelge 5.5. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	31
Çizelge 5.6. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	32
Çizelge 5.7. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	33
Çizelge 5.8. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Görev Türü Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	34
Çizelge 5.9. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Görev Türü Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	35
Çizelge 5.10. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	36
Çizelge 5.11. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	37
Çizelge 5.12. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Çalışma Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi Testi Sonuçları.....	38
Çizelge 5.13. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Çalışma Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi Testi Sonuçları.....	39
Çizelge 5.14. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	40

Çizelge 5.15. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	41
Çizelge 5.16. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	42
Çizelge 5.17. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	44
Çizelge 5.18. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Çalıştığı Bölüm Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	45
Çizelge 5.19. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Çalıştığı Bölüm Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	46
Çizelge 5.20. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Çalışma Zamanı Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	47
Çizelge 5.21. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Çalışma Zamanı Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları.....	49
Çizelge 5.22. Liderlik İle Gönüllülük Motivasyonu İlişkisi Arasındaki Spearman Korelasyon Testi Sonuçları.....	50

1. GİRİŞ

Ülkemizde gençlerin ilgi ve isteklerine yönelik serbest zaman etkinlikleri planlayan, gençlerin daha nitelikli ve aktif birer vatandaş olmalarına ortam hazırlayan birçok resmi kurum, sivil toplum kuruluğu ve özel kuruluşlar bulunmaktadır.

Bu kurumların en yaygın olanı, Ulusal Gençlik ve Spor Politikası (2013) Belgesinde de belirtildiği gibi Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünü bağlı, 81 Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nde faaliyetlerini sürdüren Merkez ve İlçe Gençlik Merkezleridir.

Gençlik Merkezi Yönetmeliği'nde (2003) üye gençlerin ilgi ve istekleri ile günün şartları dikkate alınarak Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü'nün oluru ile güzel sanatlar, el sanatları, spor branşları, çevreyi tanıma gezileri, teknolojik çalışmalar, gösteri, yarışmalar, zararlı alışkanlıklardan uzak durma ve yardım kampanyaları gibi faaliyetleri düzenleyebilecekleri belirtilmiştir. Gençlik Merkezlerine üye olmak ve bu faaliyetlere katılabilmek için 12-24 yaş aralığında olma şartı aranmaktadır. Ancak faaliyetlere ilgi ve isteğin fazla olması durumunda 12 yaşından küçük ve 24 yaşından büyük olanlar da yarışmalara katılmamak kaydıyla üye olabilirler. Fakat kayıt olabilmek için 7 yaşından küçük ve 26 yaşından büyük olmamak gerekmektedir.

Gençlik Merkezlerinde, gençler ile yönetim arasında iletişimi sağlayan Gençlik Liderleri, gençlik faaliyetlerinde aktif olarak görev almaktadırlar. Liderler maaş karşılığı çalışan Gençlik Lideri ve Gönüllü Gençlik Lideri olarak ayrılmaktadır.

Gençlik Liderleri, Gençlik ve Spor Bakanlığınca açılmış olan kurslarda başarılı olduktan sonra, Gençlik Liderliği Belgesi olarak Gençlik Merkezlerinde göreve başlayan kişilerdir. Gençlik Liderleri, Gençlik Merkezleri bünyesinde birçok faaliyette liderlik yaparak gençleri yönlendirmektedir.

Gönüllüler çok değişik alanlarda hizmet veren, herhangi bir ücret olmadan, zamanlarını ve kişisel becerilerini sergileyen kişilerdir. Herhangi bir maddi beklenti olmadan bireylerin gönüllü olarak faaliyetlerde yer alması onları motive eden başka etkenlerin olduğunu göstermektedir (Atçı ve diğ. 2014).

Herhangi bir maddi karşılık olmadan, zamanlarını ve yeteneklerini ihtiyaç duyulan faaliyetin başarısı için değerlendiren gönüllüler insan kaynakları planlaması için büyük bir önem arz etmektedir. Bu tür faaliyet ve organizasyonların başarıya ulaşmasında

gönüllülerin önemi büyüktür (Fişne ve Karagöz 2016). Bir organizasyonun başarısı profesyonel ve gönüllü insan gruplarının, birlikte bir takım olarak çalışabilmesidir. İnsan kaynakları planlaması içerisinde herhangi bir maddi karşılık almadan çalışan gönüllüleri motive eden etkenleri belirlemek organizasyon yöneticileri için göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Koşan ve Güneş 2009). Spor organizasyonlarının başarısı, organizasyona katılan sporcu ve seyirci sayısı ile ölçülebileceği gibi, gönüllülerin o organizasyon hakkında yaptığı görüşler ile de ölçülmektedir (Ekmekçi ve Çelik 2015). Gönüllülerin memnuniyeti organizasyonun başarısı için önemli bir etkidir.

Gönüllülerin bir faaliyette yer almasının nedenleri arasında; o organizasyona ilgi duyması ve bir şeyler katma isteğidir (Güngör 2016). Gönüllüler büyük emek ve çalışmalarla elde edilebilir. Bu yüzden yapılan etkinlik ile özdeşleşmiş hisseden ve memnun edilmesi gereken bir insan kaynağıdır (Özmutaf 2007).

Gönüllülük çalışmaları ilgili faaliyetler, gençlerin toplumdaki bireylerin sorunları hakkında bilgi sahibi olma ve onlarla ilgilenererek toplumsal yapıya katkıda bulunmaktadır (Ceylan 2016). Gençler, ücretli çalışanlar ve yetişkinlere göre farklı şekilde motive olabilmektedir. Gençlerin, gönüllü faaliyetlere katılımını sağlayan motivasyon kaynaklarının belirlenmesi ile bu alanda yapılacak çalışmalara katkı sağlayacaktır (Arslan 2016).

İnsanların gönüllülük alanında yaptığı çalışmalar toplumsal refahı sağlayarak, kalkınmaya ve barışa katkıda bulunmaktadır. Gönüllülük kamu sektöründe olduğu gibi özel sektörde de benimsenen ve ilgi gören bir alandır (Un Volunteers 2011).

Lider yöneticilik ve gönüllülük ile ilgili literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında sadece lider yönetici veya sadece gönüllülük ile ilgili araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma; Gençlik Liderlerinin, Lider Yönetici özelliklerini belirleyerek ve onları organizasyonlarda gönüllü olmaya iten motivasyonel faktörleri belirlemek açısından önemlidir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Yapısı

Türk sporunun ilk yönetim teşkilatlanması, 14 Temmuz 1922 yılında 16 kulübün bir araya gelerek kurduğu Türkiye İdman Cemiyetleri İttifakı'dır (TİCİ). Ali Sami Yen bu kuruluştaki ilk başkan olurken, asbaşkanlıkları ise Burhan Felek ve Ali Seyfi yapmıştır. TİCİ Türkiye'nin ilk "çok sporlu spor örgütü" olarak görev yapmıştır.

1936 yılında devletin spor yönetiminde güçlenmesiyle birlikte, 1936 yılında Türk Spor Kurumu kurulmuştur. 29 Haziran 1938 tarihinde, 3530 sayılı kanun ile bu günkü Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün kurulması takip etti. Müdür olarak eski bir asker olan General Cemal Tahir Taner getirildi. Bundan sonra Türk Spor Teşkilatı, Başbakanlığa bağlı bir kuruluş haline gelmiştir.

Sürekli değişiklikler gösteren Türk Spor Teşkilatı 1942 yılında 4235 sayılı yasa ile bu sefer Milli Eğitim Bakanlığına bağlanmıştır. 1960 yılında ise tekrar Başbakanlığa bağlı bir kuruluş olmuştur. 1969 yılında Gençlik ve Spor Bakanlığı kurularak spor ilk defa bakanlık düzeyine gelmiştir. İsmet Sezgin ilk Gençlik ve Spor Bakanı olarak görev almıştır.

Sporun ilk kez Anayasamızda yer alması ise 1982 tarihli anayasadır. Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü tarafından yönetilen spor, 1983 yılında Kanun Hükmünde Kararname ile Milli Eğitim ve Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesinde yer almıştır. 1986 yılında 3289 sayılı yasayla Beden Terbiyesi Genel Müdürlüğü (BTGM) olan adı, daha sonra Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. 1989 yılında ise Spor Genel Müdürlüğü adını almıştır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı, 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye istinaden, 3 Haziran 2011 tarihinde Bakanlar Kurulu'na kurulmuştur. Kanun hükmünde kararname ile yönetim yapısında değişikliğine giden 3289 sayılı kanunda geçen Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ismi Spor Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir (www.gsb.gov.tr; Özmeden 1999).

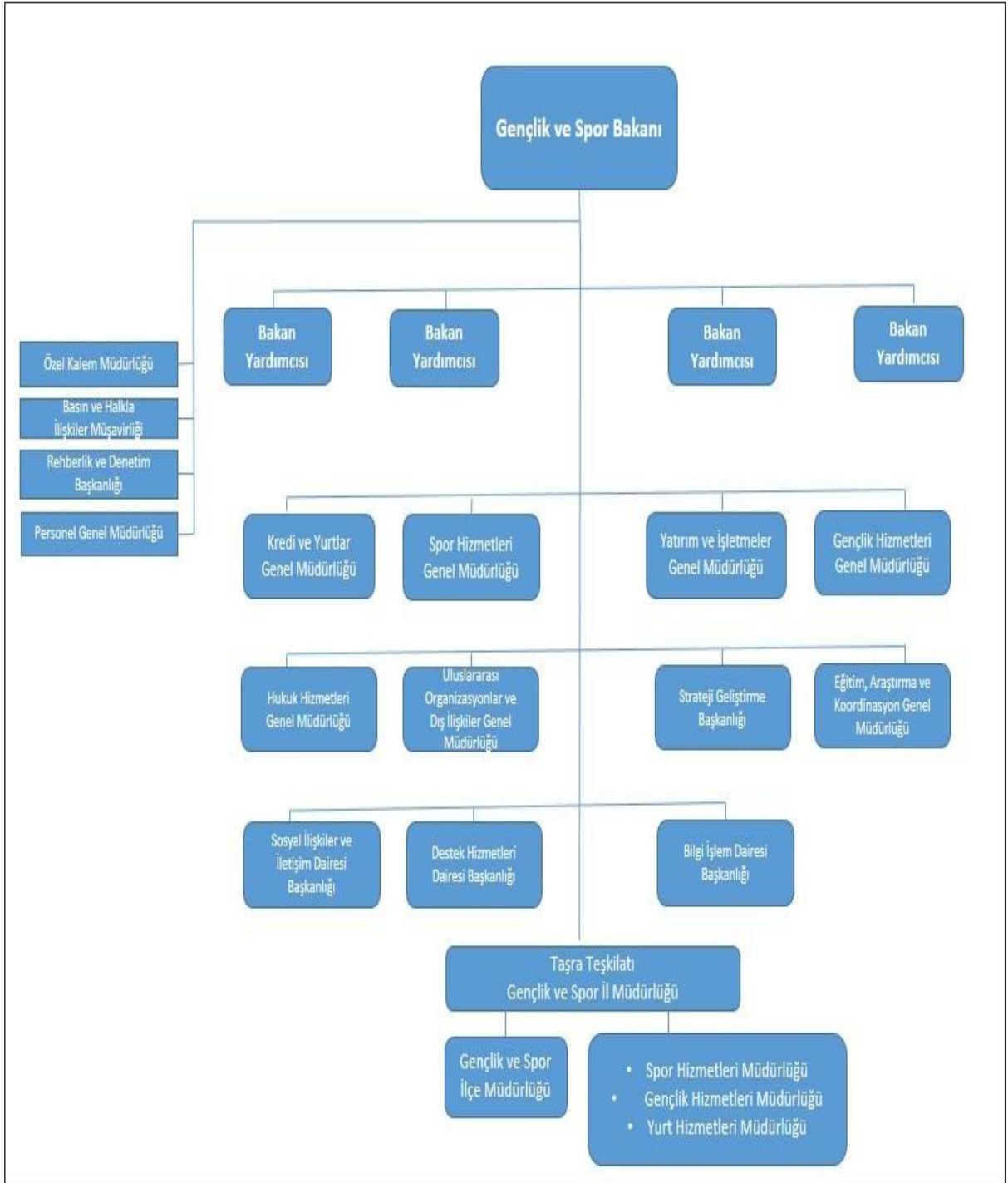
Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın teşkilat yapısındaki son değişiklik, Cumhurbaşkanlığı'nın 1 No'lu Kararnamesi ile yapılmıştır. 10 Temmuz 2018 yılında yayımlanan kararname ile Spor teşkilatı son halini almıştır. Buna göre;

Gençlik ve Spor Bakanlığının Hizmet Birimleri;

- a) Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- b) Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü,
- c) Spor Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- ç) Eğitim, Araştırma ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü,
- d) Yatırım ve İşletmeler Genel Müdürlüğü,
- e) Uluslararası Organizasyonlar ve Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü,
- f) Personel Genel Müdürlüğü,
- g) Hukuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü
- ğ) Rehberlik ve Denetim Başkanlığı,
- h) Strateji Geliştirme Başkanlığı,
- ı) Sosyal İlişkiler ve İletişim Dairesi Başkanlığı,
- i) Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı,
- j) Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı,
- k) Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği
- l) Özel Kalem Müdürlüğü'dür.

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

Gençlik, spor ve yurt hizmetlerini il düzeyinde koordinesi sağlamak için Gençlik ve Spor İl Müdürlüğüne bağlı Spor Hizmetleri Müdürlüğü, Gençlik Hizmetleri Müdürlüğü ve Yurt Hizmetleri Müdürlüğü kurulabilir (Cumhurbaşkanlığı 1 No'lu Kararnamesi 2018).



Çizim 2.1. Gençlik ve Spor Bakanlığı Teşkilat Şeması (www.gsb.gov.tr)

2.1.1. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü; Gençlerin ortak problemlerine çözümler arayan, onların eşit imkanlara ulaşmasını sağlayan, ulusal ve uluslararası düzeyde gençlik çalışmaları yapan ve gençlik konusunda çalışan tüm sivil toplum ve kamu kurumları arasında koordinasyon sağlayan bir birimdir.

Gençlerin sosyal ve kültürel gelişimine katkıda bulunarak, sanatsal ve sportif alanlarda kendisini geliştiren, yeniliklere açık, dünyayı takip eden, ülkesine ve milletine bağlı, toplumsal sorunlara ilgili ve gönüllülük bilinci ile yetişen gençler yetişmesini sağlamaktır. Gençlik alanında çalışan kurumlarla birlikte gençlik politika ve stratejilerini oluşturarak uygulanmasını sağlamaktır (www.gsb.gov.tr).

Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün bu işlevlerini yürütmek üzere il ve ilçe düzeyinde Gençlik Merkezleri bulunmaktadır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde 638 No'lu Kararname'ye (2011) göre Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün görevleri aşağıda belirtilmiştir;

a) Gençler arasındaki ayrımcılık, istismar ve şiddetin engellenmesini sağlayarak bu konuda öneriler hazırlamak,

b) Ulusal ve uluslararası düzeyde gençlikle ilgili seminer ve kurslar düzenlemek,

c) Gençlik ile ilgili çalışmalar yürüten gençlik merkezi ve benzeri merkezler ile gençlik ve izcilik kampları ile ilgili çalışmalar yaparak, bunlara uygun usul ve esasları belirlemek,

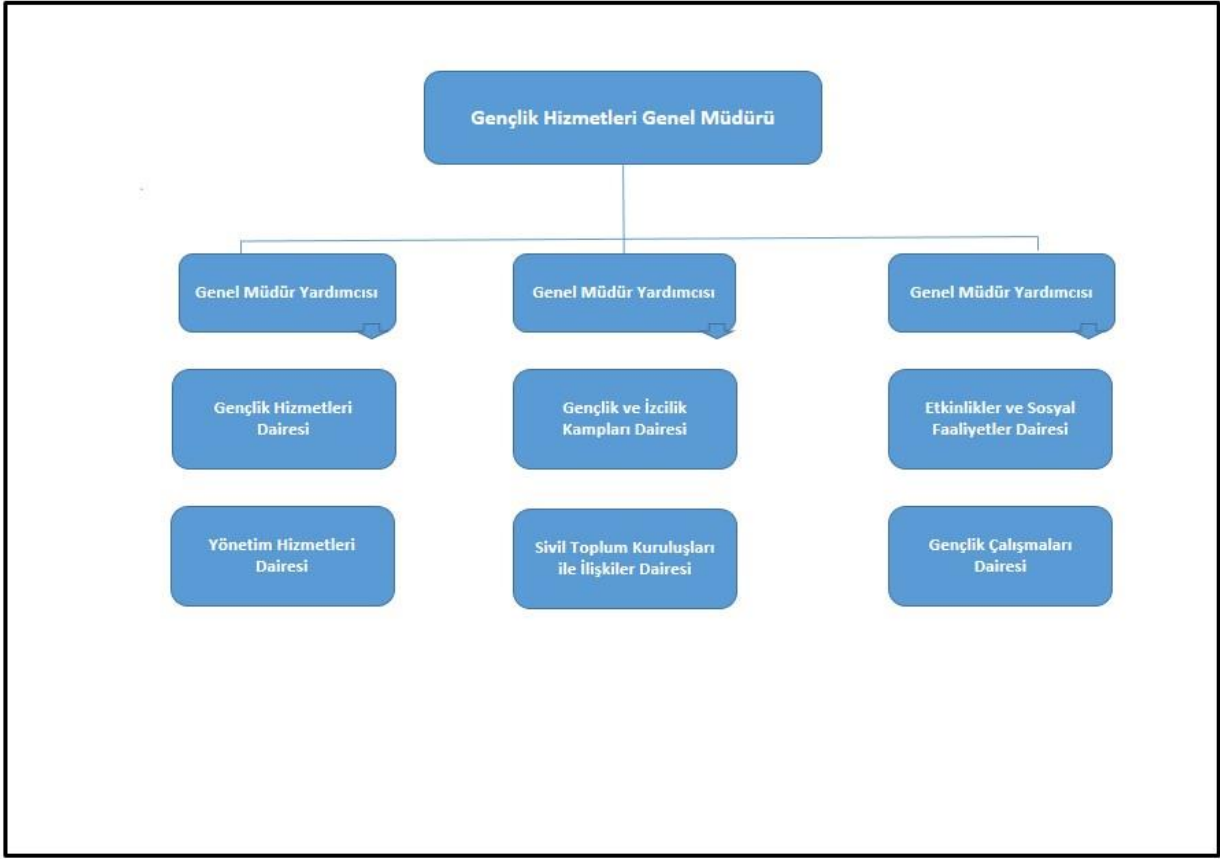
ç) Gençlerin daha sosyal olması için sanatsal, kültürel ve sportif alanlarda projeler geliştirmek,

d) Gençlik derneklerinin kuruluş ve diğer işlemlerini yürütmek,

e) Gençleri bağımlılık yapan maddelerden korumaya yönelik çalışmalar yürütmek,

f) Gençlik haftasında yapılacak etkinlikleri planlamak,

g) Gençlik ile ilgili çalışmalar yapan diğer kamu kurumu ve sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler ve üniversiteler ile işbirliği sağlamaktır.



Çizim 2.2. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Teşkilat Yapısı (www.gsb.gov.tr)

2.1.2. Gençlik Merkezleri

Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerine bağlı olarak, gençlerin kendileriyle barışık, iletişim becerileri gelişmiş, kültürel ve sportif faaliyetlere ilgi ve becerileri doğrultusunda katılmalarına olanak sağlayan ve gençleri kötü alışkanlıklardan korumaya yönelik çalışmalar yapan kurumlardır.

Gençlik Merkezleri Yönetmeliğine (2003) göre, Gençlik Merkezlerinin kuruluş amacı şunlardır;

a) Gençlerin ülkesine ve milletine faydalı, bilgili, yenilikçi, aktif ve gönüllü olarak kamu yararına olan faaliyetlere katılmalarını sağlamak,

b) Gençlerin serbest zamanlarında ilgi ve becerilerine göre sanatsal, kültürel ve sportif etkinliklere yönlendirmek,

c) Diğer gençlik merkezi üyeleri ile birlikte projeler yaparak bu projeler aracılığıyla gençler için değişim programlarının yapılmasını koordine etmek,

ç) Yurt dışındaki kamu kurum ve kuruluşları ile uluslararası gençlik değişimi projelerini yapmak,

d) Gençlerin toplumla bütünleşmelerini sağlamak,

e) Kültürel, sportif faaliyetlerle üye gençlerin ruh ve beden sağlıklarını geliştirmelerine yardımcı olmak, milli birlik ve beraberlik konusunda bilinçlendirmek,

f) Gençleri her türlü bağımlılık yapan ve uyuşturucu maddelerden korumak,

g) Gençlerin bilgi ve becerilerini artırmalarına katkıda bulunmak,

ğ) Gelecek ve kariyer planlamasında gençlere yardımcı olmak,

h) İlde yapılacak organizasyonlarda, diğer gençlik kuruluşları ile birlikte koordinasyonu sağlamaktır.

2.2. Genç ve Gençlik

Genç ve gençlik kavramları değişik toplumlarda, değişik şekilde ifade edilmektedir. Ülkeler bu tanımları yaparken gençlerin ihtiyaçları üzerinden bu tanımları yapmaktadırlar. “Genç birey, gençlik ise yaşanan bir süreç” olarak ifade edilmektedir (Şentuna 2009).

Sosyal, ekonomik ve kültürel olarak aynı yapıya sahip Avrupa Birliği Ülkeleri’nde gençlik yaş aralığı birbirinden farklılık göstermektedir. Bunun nedeni Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin merkezden belirlenen gençlik ile ilgili politika ve hizmetlerden yararlanma isteğidir. Örneğin Yunanistan’da 30 yaşındaki bir birey gençlik hizmetlerinden yararlanabilirken, Hollanda’da 23 yaşındaki birey bu haklardan yararlanamamaktadır (Ceylan 2016).

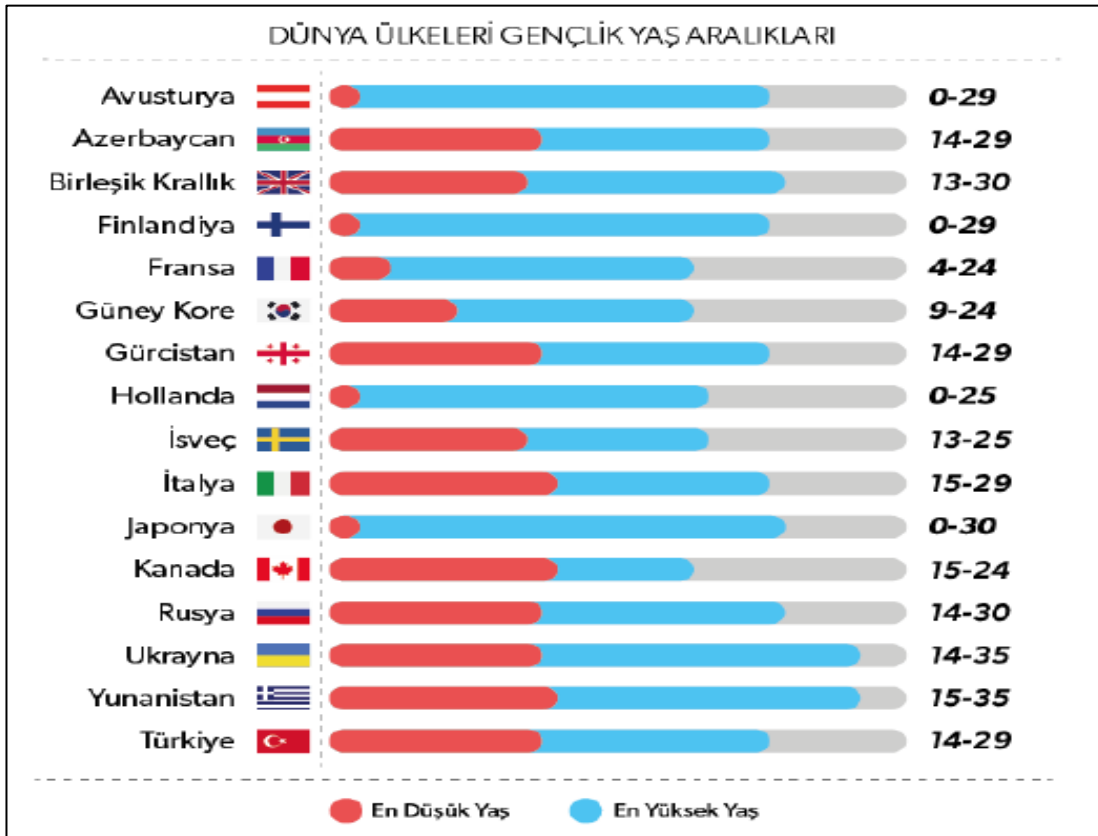
Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi’nde (2013) ülkemizdeki gençlik yaş aralığı 14 – 29 yaş grubu olarak belirlenmiştir. Kamu politikaları oluşturulurken gençlerin demografik özellikleri ile yaşadıkları ortam vb. hususlar dikkate alınarak, gençlere yönelik iletişim kanalları kurulmalıdır.

2.2.1. Gençlik Politikaları ve Stratejileri

Gençlik politikaları, Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi’nde (2013) toplumsal hayata gençlerin daha aktif bireyler olarak katılımını sağlamak ve gençlerin ilgi ve becerilerini ortaya çıkarmak için önemli bir unsur olduğunu belirtmektedir.

Gençlik politikaları oluşturulurken gençlerin yaş, cinsiyet, içinde buldukları sosyal ortam ve eğitim durumlarının dikkate alınması, gençlere yönelik politikaların oluşturulmasında önem arz etmektedir (Yavuz ve Çiftçi 2017; Baran 2013).

Dünyadaki ülkeler gençlere yönelik politikalar ve stratejiler oluştururken belli yaş aralıklarını hedef olarak seçmişlerdir. Aşağıda yer alan grafikte de görüldüğü gibi her ülkenin gençlik tanımında kullanılan yaş aralığı ülkeden ülkeye değişmektedir (GSB Dünya Ülkeleri Ulusal Gençlik Stratejileri Raporu 2017).



Çizim 2.3. Dünya Ülkeleri Gençlik Yaş aralıkları (GSB Dünya Ülkeleri Ulusal Gençlik Stratejileri Raporu 2017).

Dünya ülkelerinin gençlik politikalarına bakıldığında gençlerin eğitimi, işsizlik durumu, serbest zamanlarının aktif olarak değerlendirilmesi ve toplumda aktif bir birey olarak yer alması konularına yönelik çalışmaların olduğu görülmektedir. Türkiye ile birlikte diğer ülkelerde öncelik verilen bir diğer konu ise gönüllülük durumudur. Gönüllülük gelişmiş toplumlarda önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (GSB Dünya Ülkeleri Ulusal Gençlik Stratejileri Raporu 2017).

Avrupa Birliği'nde gençler ile ilgili üretilen politikalar ve stratejilere bakıldığında; Gençlik ile ilgili problemlere çözüm üretmek için gençleri fikirlerini beyan etmede,

uygulama sürecinde ve politika yapımında aktif olarak katılmasını sağlamaktadırlar (Ceylan 2016).

Ülkemizde Beş Yıllık Kalkınma Planlarında ve Özel İhtisas Komisyon Raporlarında gençlik ve spor hizmetlerinden bahsedilerek gençlik politikaları, Kalkınma Programlarına dahil edilmiştir.

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün yapısı yeniden yapılandırılarak, gençlerin sportif, sanatsal ve kültürel faaliyetlerden daha verimli olarak yararlanabilmesi sağlanacaktır (Kalkınma Bakanlığı 8. Kalkınma Planı 2000). Gençlerin kötü alışkanlıklardan korumak için bu faaliyetlere devam edilecektir (Kalkınma Bakanlığı 10. Kalkınma Planı 2013). Sivil Toplum Kuruluşları ile ortak projeler hayata geçirilerek gençlerin gönüllülük faaliyetlerinin içerisinde yer alması sağlanmalıdır (Kalkınma Bakanlığı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu 2014).

2.3. Liderlik

Liderlik kavramı insanlığın tarihi kadar eskidir (Şencan ve diğ. 2015). Liderlik sosyol bir olgudur. Diğer bütün sosyal öğeler gibi liderlik de sürekli olarak değişimlerden etkilenerek yenilenmektedir (Ünal 2012). Araştırmacıların liderlik konusunda farklı tanımları bulunmaktadır (Cansoy 2015). Liderliğin tanımının sürekli değişime uğramasının temel nedeni toplumsal değişimlerdir. Psiko-sosyal, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik alanındaki bu değişimler bireylerin yaşamlarında değişimler meydana getirmektedir. Bu değişimler ihtiyaçlardan kaynaklanmaktadır (Özkan 2016).

Liderlik, belli amaçlar doğrultusunda hedeflere ulaşmak için sistemli ve bilinçli bir şekilde insanları etkileme ve yönlendirme becerisidir (Önen ve Kanayran 2015). Lider görev ve sorumluluğunu üstlenerek bu görevi yapan kişidir (Kılıç Özkaynar 2017).

2.3.1. Lider ve Yönetici

Lider ve yönetici sözcükleri benzer kavramlar olarak gözükmesine rağmen birbirlerinden farklı anlamlar içermektedir.

Lider sözcüğü, Türkçede “önder” olarak kullanılmakla birlikte, literatürde ve uygulamada pek sık tercih edilmemektedir (Önen ve Kanayran 2015; Kılıç Özkaynar 2017). Lider etrafında bulunan inşaları davranışları ile etkileyen kişidir (Bay ve Akpınar 2017). Lider ileri görüşlü, çalışanlarının ihtiyaçlarını daha önceden farkına varandır (Bakan

2008). İnsanları yönlendirerek, onların hedeflerine ulaşmasını sağlayan kişidir (Cansoy 2015). Mahiyetindeki kişilere amaçlarına ulaşma konusunda rehberlik yapan, onlara güven aşıl原因, güçlü bir ikna kabiliyeti ile onları motive eden kişidir (Önen ve Kanayran 2015). Lider, belirlenen amaçlara ulaşmak için etrafındaki insanları etkileyen, yol gösteren ve onları iş yapmaya sevk eden kişidir (Ünal 2012).

Liderin en belirgin özelliği; güvenilir olması, başkalarına önem verip onların düşüncelerini önemseyen, önsözleri güçlü ve vizyon sahibi olmasıdır (Önen ve Kanayran 2015).

Yönetici ise mevzuatta belirli usul ve esaslar çerçevesinde bulunduğu konumun gerektirdiği bilgi ve yetenekleri uygulamakla görevli olan kişidir (Ünal 2012). Yönetici örgütsel amaçlar için planlama, örgütleme, yöneltme, eşgüdüm ve denetim fonksiyonları tercih etmektedir (Önen ve Kanayran 2015). Lider ve yönetici fonksiyonlarını bir arada bütünleştiren ise lider yönetici kavramıdır (Deliveli 2010).

2.3.2. Lider Yönetici

Lider yönetici, lider ve yönetici kavramlarının birleşiminden meydana gelmektedir. Lider yönetici; yönetici özelliğini geleceği düşünerek, amaç ve hedefler ortaya koyarak, bunlara ulaşmak için çalışanlarını motive eden kişidir (Demir ve Bağlıoğlu 2017).

Yönetici, içinde bulunduğu durumu korumayı amaç edinirken; lider, geleceğe odaklanmaktadır. Lider yönetici ise, hem mevcut olan durumu korurken aynı zamanda geleceği de düşünen kişidir. Yönetici, işlerin yapılmasıyla ilgilenirken; lider ise işlerin nasıl yapıldığıyla ilgilenmektedir. İşlerin yapılması ve aynı zamanda işlerin yapıış biçimiyle ve bu işlerin nasıl geliştirileceği ile ilgilenen ise lider yöneticidir (Demir ve Bağlıoğlu 2017).

Yönetici, mevcut durumu korumayı amaç edinmişken; lider, daha çok geleceği düşünmektedir. Lider yönetici ise hem bugünü muhafaza etmekte hem de geleceği düşünmektedir. Yönetici, işlerin yapılmasıyla; lider, ise işlerin yapıış şekliyle ilgilenmektedir. Hem işlerin yapılması hem de işlerin yapıış şeklinin geliştirilmesi ve değişimiyle ilgilenen ise lider yönetici olarak karşımıza çıkmaktadır (Demir ve Bağlıoğlu 2017).

Lider yönetici: Teknolojideki yenilikleri takip ederek sunulun hizmeti yaşanan çağa uygun hale getirerek, hizmet kalitesini artıran ve sunulan hizmetlerde farklılık ortaya

koyan kişidir. Çalışanlarını motive eden, onları etkileyerek kurumun belirlenen amaç ve hedeflerine ulaşmasını sağlamaktadır (Demir ve Bağlıoğlu 2017).

Lider yöneticiler geleceği düşünerek, güçlü bir vizyona sahip olmalıdır. Bu vizyonu, bireyleri harekete geçirerek, örgütüne iyi bir gelecek inşa etmelidir (Deliveli 2010).

Ülkemizde kamu yöneticilerinin, liderliğine yönelik çalışmalar incelendiğinde, yöneticilerin olaylara ben merkezli olarak yaklaştıkları ve birlikte çalıştığı insanları yeteri kadar motive edemedikleri görülmektedir (Şahin ve diğ. 2015).

Hızlı bir değişimin yaşandığı günümüzde, kurumların başarıya ulaşması yenilikçi ve değişen koşullara uyum sağlayan liderler ile mümkün olabilmektedir (Tengilimoğlu 2005).

2.3.3. Liderlik Türleri

Küreselleşme ile birlikte rekabetin daha yoğun yaşandığı günümüzde, yöneticiler ve çalışanların ihtiyaçları ve isteklerinin farklı olmasında dolayı liderlik ile ilgili yeni yaklaşımlar benimsenmiştir. Liderlik türlerini genel olarak;

- Otokratik Liderlik,
- Demokratik Liderlik
- Liberal Liderlik
- Karizmatik Liderlik
- Dönüşümcü Liderlik
- Etkileşimci Liderlik olarak sınıflandırabiliriz (Şahin ve diğ. 2015).

Otokratik Liderlik: Yönetimindeki personelin hangi faaliyetleri yapacaklarını kendisi belirler ve onları sürekli takip edecekleri bir çizelge hazırlarlar. Bu tür liderler örgütteki bireylerin düşüncelerine ve isteklerine çok az önem verirler. Kendi kararlarının doğru olduğuna inanırlar ve bu kararlarına güvenirlir. Bu yüzden kendi fikir ve düşüncelerini bireylere dayatırlar. Otokratik liderlerin bu davranışlarının temelinde yatan güvensizlik ve yetersizlik duygularını otokrat tavrıyla göstermemeye çalışmasıdır. Bu tür liderlerin yönetiminde çalışan bireylerin yaratıcılık özelliklerinde azalma meydana gelmektedir (Meier ve Henderson 2016).

Demokratik Lider: Paylaşımçı ve katılımcı lider olarak da adlandırılır. Grup ile birlikte çalışan, eğlence ve disiplin arasında denge kurabilen ve gerektiğinde nasıl

davranması gerektiğini bilen lider türüdür. Personeliyle birlikte çalışan ve onların düşüncelerini ifade etmeleri için onları teşvik ederler. Demokratik liderin amacı demokratik bir ortam oluşturmaktır. Görev ve sorumlulukların bireyler arasında eşit ve dengeli olarak paylaştırılmasını sağlarlar (Meier ve Henderson 2016). İletişim kanalları sürekli açık olduğu için bireyler yönetim ile rahatlıkla iletişim kurabilirler. Bireyler karar alma sürecinde aktif olarak rol alırlar (Kılıç Özkaynar 2017).

Liberal Liderlik: Grubundaki kişilere karar almalarında tam bir serbesti tanıyarak ancak bağımsız oldukları takdirde doğru kararlar alacaklarına inanırlar (Meier ve Henderson 2016).

Karizmatik Liderlik: Sıra dışı ve güçlü kişilik özellikleri olan ve otoritenin zayıfladığı kriz dönemlerinde ortaya çıkan bir liderlik tarzıdır. Bu liderlerin ortak özellikleri cesaret, kendine güven, hayranlık derecesinde insanları etkileme, ikna ve motive etmesidir (Çelik ve Sünbül 2008). İnsanları motive etme konusunda özellikle çok etkilidir (Tengilimoğlu 2005).

Dönüşümcü Liderlik: Değişimlere uyum sağlayarak, yenilikçi yönünü ortaya koyan bir liderlik tarzıdır. Değişimi sezebilme ve harekete geçme, cesaret sahibi, güçlülere karşı direnç sağlama yeteneği, sahip olduğu özelliklerden bazılarıdır. Yaptıkları hataları kendileri için bir gelişim süreci olarak görürler. Kendi kendine düşünebilen, bağımsız astlar için uygun bir ortam meydana getirmeye çalışırlar (Tengilimoğlu 2005). Personelinin gelişimini destekleyerek içsel motivasyonlarının artmasına katkı sağlar (Yıldırım ve diğ. 2015).

Etkileşimci Liderlik: Lider ve izleyici konumundaki kişilerin birbirlerini etkilemesi üzerine kuruludur. Lider, örgütün amaçlarına ulaşmak ve personeline başarı için ödül ve ceza sistemlerini kullanır (Bektaş 2016).

2.3.4. Gençlik Liderliği

Gençlik Merkezlerinde yapılan etkinliklerinin tanıtımında ve planlanmasında Gençlik Liderleri önemli bir yer tutmaktadır. Liderler kendi aralarında çeşitli şekilde ayrılmaktadır. Bunlar maaş karşılığında çalışan Gençlik Liderleri, üniversitelerin lisans bölümünde okuyan herhangi bir maddi karşılık almadan gönüllü olarak görev yapan Gönüllü Gençlik Liderleridir.

Gençlik Liderliği Yetiştirme, Gelişim Eğitimleri ile Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi'ne (2013) göre Gençlik Lideri: Gençlik Merkezlerinde gençlere yardımcı olmak, ilgilendikleri alanlara yönlendirmek, faaliyet programının yapılmasına ve uygulanmasına yardımcı olmak, proje çalışmalarında aktif olarak görev almak ve Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın açmış olduğu lider yetiştirme eğitimini başarı ile tamamlayan kişilerdir.

Gönüllü Gençlik Lideri ise; Üniversitelerin lisans bölümünde eğitim gören Bakanlık veya illerde Gençlik Merkezleri tarafından yapılan faaliyetlere herhangi bir ücret ödenmeden gönüllü olarak katılan ve Bakanlıkça açılan kurslarda gençlik lideri belgesi alan kişileri kapsamaktadır.

Bakanlık veya taşra teşkilatı tarafından organize edilen gençlik ve spor hizmetleri, eğitim ve kamp çalışmalarında süreklilik teşkil etmeyecek bir biçimde görev alabilirler. Gençlik Hizmetleri "Genel Müdürlüğün yazılı talebi, Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü'nün onayıyla gönüllü gençlik liderlerinin kredileri bursa çevrilebilir, Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı yurtlarda kalıyorsa yurt ücreti alınmayabilir.

Gençlik Liderliği Yetiştirme, Gelişim Eğitimleri ile Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi'ne (2013) göre Gençlik Liderlerinin görevleri aşağıda belirtilmiştir;

- a) Mevzuatta belirtildiği şekilde gençlik merkezi müdürünün verdiği görevleri yapmak,
- b) İlde yapılacak gençlik faaliyetleri ile ilgili faaliyet programı taslağını hazırlamak ve gençlik merkezi müdürüne sunmak,
- c) Bakanlık tarafından belirlenen ve gençlik merkezleri yıllık faaliyet programlarına göre yapılacak olan faaliyetlerin planlama, yürütülmesi ve değerlendirme sürecine yardımcı olmak,
- ç) Gençlik merkezleri tarafından düzenlenecek etkinliklere gençler ile birlikte katılım sağlamak,
- d) Yapılacak faaliyetlerde gençlerin disiplinli olmalarını sağlamak,
- e) Bakanlık tarafından yapılacak olan gençlik projelerinin uygulanmasına yardımcı olmak,
- f) Proje çalışmaları yapmak, ulusal ve uluslararası alandaki kurumlara proje sunmak,
- g) Kendilerine teslim edilen malzemeleri amacına uygun kullanmak,

ğ) Gençlik merkezinin tanıtımı için yapılacak çalışmaları hazırlamak,

h) Gençlik merkezi müdürü tarafından verilecek olan göreviyle ilgili diğer işleri yapmaktır.

2.4. Motivasyon

Motivasyon kavramı, Latince hareket etme, harekete geçme anlamında kullanılan “movere” sözcüğünden gelmektedir. Motivasyon psikolojik süreçlerden biridir. Güdülenme, fizyolojik veya psikolojik bir eksiklik veya ihtiyaç ile başlar. Bu ihtiyaçlar, organizmayı bir amaca doğru harekete geçirir. Organizmayı harekete geçiren itici güç ise güdülerdir (Tınaz 2009). Motivasyon, bireyi çalışmaya sevk ederek, harekete geçirme isteği uyandırmaktır (Aktan 2003).

İşletmeler daha başarılı hale gelmek için performans ve performans yönetiminin geliştirilmesine önem vermeleri gerekmektedir. İş performansını artırmak için insan kaynaklarını etkin ve verimli yönlendirmek çok önemlidir. Burada önemli olan motivasyon kavramıdır (Çalışkan ve Gündoğdu 2018). Yapılan gönüllülük faaliyetlerinde, gönüllülerin motivasyonu faaliyetin başarısını olumlu olarak etkiler. Bundan dolayı performans değerlendirme sonucunda gönüllüler ödüllendirilerek motiveleri sağlanmalıdır (Güngör 2016)

Bireylerin kişisel ihtiyaçları birbirinden farklı olduğu için onları güdüleyen faktörlerde değişiklik göstermektedir (Çetin ve diğ. 2017; Aktan 2003).

2.4.1. Motivasyonel Faktörler

Aşağıda tabloda Büyük ve arkadaşlarının 2017 yılında yapmış olduğu ulusal ve uluslararası alanyazında yapılan çalışmalarda ortaya çıkan gönüllü hizmet sağlamanın motivasyonlarına ait tablo yer almaktadır.

İlgili Çalışmalar	Motivasyonlar
Clark ve Wilson 1961	<ul style="list-style-type: none">• Materyal (somut hediyeler)• Dayanışma (ait olma duygusu)• Amaca yönelik
Frisch ve Gerrard, 1981	<ul style="list-style-type: none">• Özgeci ve bencil motivasyonlar
Morrow-Howell ve Mui, 1989	<ul style="list-style-type: none">• Özgeci, bencil ve sosyal motivasyonlar
Cnaan ve Goldberg-Glen, 1991	<ul style="list-style-type: none">• Tek boyutlu yardım etme motivasyonu
Parker, 1997	<ul style="list-style-type: none">• Özgeci• Pazar temelli (gelecek ödüllerin beklentisi)• Bir amaca hizmet eden (dini, politik veya ahlaki bir amacın gelişmesi)• Boş zaman temelli (boş zaman ihtiyaçlarını giderme)
Clary ve Synder, 1999	<ul style="list-style-type: none">• Koruyucu Motivasyonlar: Hayatın zorluklarına karşı egonun korunmasının bir yöntemi• Değerler: Kişinin özgeci ve insancıl değerlerini göstermesi.• Kariyer: Kariyer beklentilerini geliştirme.• Sosyal: Sosyal bağları geliştirme ve güçlendirme.• Anlayış: Bilgi, yetenek ve kabiliyet elde etme.• Zenginleştirme: Egonun büyümesine ve gelişmesine yardım etme.
Allison, Okun ve Dutridge, 2002	<ul style="list-style-type: none">• Keyif alma• Dindarlık• Ekip oluşturma

Çizim 2.4. Türkçe ve Yabancı Literatürde Gönüllü Hizmet Sağlama Motivasyonları (Büyük ve diğ. 2017).

İlgili Çalışmalar	Motivasyonlar
Esmond ve Dunlop, 2004	<ul style="list-style-type: none"> • Değerler: Diğer bireylere yardım etmenin önemli olduğu inancını taşımaktadırlar. • Karşılıklılık: Gönüllü hizmet sağlamada “iyi şeyler yapmanın” bireyin kendisine kazandırdıklarıdır. • Takdir etme/Tanınma: Gönüllü çalışanların yeteneklerinin ve katkılarının başkaları tarafından bilinmesidir. • Anlama: Gündelik yaşamda sıklıkla kullanılmayan beceri ve deneyimleri gönüllü daha fazla öğrenmektedir. • Benlik Saygısı: Benlik saygısı ve kendine değer verme ile ilgili hislerin artması. • Tepkisellik: Gönüllülerin geçmiş ya da şimdiki durumlarını ortaya koyma ve bu durumu iyileştirme ihtiyacı. • Sosyal Gönüllüler: Başkaları (arkadaş veya aile) tarafından önemli olan norm değerlerinden etkilenme. • Koruyucu: Gönüllülerin kendileri hakkındaki olumsuz düşünce ve duygularının azaltılması. • Sosyal Etkileşim: Gönüllünün sosyal ağlar kurması ve başkaları ile etkileşimde bulunması. • Kariyer Geliştirme: Uzmanlarla bağlantı kurma, deneyim, beceri ve istihdam kazanabilme.
Barnes ve Sharpe, 2009	<ul style="list-style-type: none"> • Özgeci ve bencil motivasyonlar
Fiorillo, 2011	<ul style="list-style-type: none"> • Başkalarına yardımın içsel ödülüne odaklanan motivasyonlar • Grup motivasyonlar: Grup faaliyetinden ve gönüllü çalışma ortamının bir parçası olmaktan kaynaklanan dışsal ödüller

Çizim 2.4.’ün Devamı Türkçe ve Yabancı Literatürde Gönüllü Hizmet Sağlama Motivasyonları (Büyük ve diğ. 2017).

İlgili Çalışmalar	Motivasyonlar
Waikayi vd., 2012	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyal etkileşim • Bireysel tatmin • Değerli olan bir iş yapmak • Eğitim almak ve yetenek sahibi olmak • Yönetici yaklaşımı
Oostlander vd., 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasyonlar “otonom” ve “kontrol edilen” olarak ikiye ayrılmıştır.
Stukas vd., 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Özgeci ve bencil motivasyonlar
Boz ve Palaz, 2007	<ul style="list-style-type: none"> • Özgecilik
Akman, 2008	<ul style="list-style-type: none"> • Bencil motivasyonlar
Balaban ve İnce, 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Sosyalleşme • Sorumluluk üstlenme • Kişisel gelişim • Kariyer • Bireysel tatmin
Tiltay ve Torlak, 2015	<ul style="list-style-type: none"> • Özgeci ve bencil motivasyonlar

Çizim 2.4.’ün Devamı Türkçe ve Yabancı Literatürde Gönüllü Hizmet Sağlama Motivasyonları (Büyük ve diğ. 2017).

2.5. Gönüllülük

Gönüllülük, kişilerin maddi herhangi bir karşılık olmadan hür iradeleri ile toplumun yararına hizmet eden faaliyetlere destek vermesidir. Gönüllülük kavramının içerisinde ekonomik beklenti, bireyin isteği dışında zorlama gibi durumlar söz konusu değildir (Yönten Balaban ve Çoban İnce 2015; Akatay ve Yelkikalan 2007; Güzel 2015). Bir faaliyet, etkinlik veya spor organizasyonunda insan kaynakları ve organizasyon yönetimi iki farklı insan grubu ile çalışmaktadır. Etkinliklerin planlanmasında ücretli personel ile birlikte gönüllü personelin çalışması organizasyonun başarısı için önemli bir etkidir. Gönüllü kişilerin organizasyon içerisinde çalışması hem ekonomik hem de insan kaynaklarının planlanması açısından değerlidir (Sertbaş 2006).

Gönüllülük ve yardım etme davranışları birbiriyle karıştırılabilir. Kişinin beklenmedik bir durumda ani bir şekilde karar verme durumunda diğer bir deyişle anlık yardım davranışları gönüllülük olarak değerlendirilemez (Erdurmazlı 2018). Bir faaliyetin gönüllülük kapsamına girebilmesi için bir sistem dahilinde, planlı ve süreklilik arz etmesi gerekmektedir (Fişne 2017).

Ulusal Gençlik ve Spor Politikası Belgesi'nde (2013) ülkelerin gelişmişlik seviyesiyle gönüllülük faaliyetleri arasında doğru bir orantı olduğunu belirterek gönüllülerin organizasyondaki önemi hem ekonomik açıdan hem de kendi bilgi, yetenek ve deneyimlerini keşfetme açısından önemine değinmektedir.

Gönüllüler yer alacağı organizasyonda çalışacaklara alanlara göre eğitim alabilirler. Bu eğitim organizasyonun türüne göre değişebileceği gibi dezavantajlı gruplara göre de değişebilir (Güngör ve Çölgeçen 2013). İşitme Engelliler ile ilgili bir organizasyonda görev alacak gönüllüler İşaret Dili Eğitimi ile ilgili bilgi sahibi olmalıdır.

2.5.1. Gönüllülüğün Katılma Nedenleri

Gönüllüler birçok nedenden dolayı organizasyonlarda görev almaktadır. Bu nedenlerin başında: Kişisel gelişim, toplumsal bilinç, sosyal bağlantılar kurma, yeni arkadaşlıklar edinmek ve iş yaşamında başarılı olmak gibi nedenlerden dolayı organizasyonlarda gönüllü olmaya yönelmektedirler (Sertbaş 2006).

Değişik kültürden ve farklı milletten insanlarla tanışmak, kişisel becerilerini geliştirmek, yeni ve farklı deneyimler edinmek, organizasyon içerisindeki ulaşım, yiyecek-

içecek gibi ihtiyaçlarının karşılanması, organizasyonun maçlarını seyretmek gibi beklentiler gönüllülük nedenleridir (Özşen 2012).

Organizasyonlarda gönüllü olma durumu gönüllülük yapılan faaliyetin türüne göre de değişiklik göstermektedir. Her gönüllünün beklentileri farklı olmakla birlikte, kişilik özelliklerine göre de değişmektedir. Bunlar; bireysel gelişim, tatmin duyma isteği, ülke için yararlı olma düşüncesi, sosyal bağlantılar kurma, bir takıma dahil olma, organizasyonun sunduğu giysi ve promosyon gibi ücretsiz eşyalardan yararlanma isteğidir (Fişne 2017).

Organizasyonların insan kaynaklarına yardımcı olmak, yeteneklerimizi paylaşmak, sosyal bir birey olmak, bir konuda tecrübe edinmek, toplumsal duyarlılık, kendi sorunlarından uzaklaşmak, toplumda yeni bir konum elde edebilmek de gönüllü olma nedenleridir (STGM 2009).

2.5.2. Gönüllülüğün Bireye Kazandırdıkları

Gönüllülük faaliyetinde bulunan insanlar bir maddi kazanç beklentisinde olmamalarına karşın, büyük deneyimler elde ederler (STGM 2009).

- 1. Haz ve manevi zenginleşme:** Gönüllü birey katıldığı faaliyet sonrasında yaşam deneyimi, yaptığı işten haz duyma ve manevi kazanım elde eder.
- 2. Özgüven gelişimi:** Kendini gerçekleştirme fırsatı elde eden birey kendini yararlı hissettiği bir ortamda özgüveni gelişme gösterecektir.
- 3. Ekip çalışması becerilerinde artış:** Bir ekip içerisinde yer alan gönüllü etkili iletişim ile birlikte bir ekibin parçası olma, görev paylaşımı ve işbirliği ile ekip becerilerinde gelişme sağlanacaktır.
- 4. Toplumsal konum, yeni bir çevre ve arkadaşlıklar:** Gönüllülük faaliyetleri ile yeni bir ortama giren birey yeni arkadaşlıklar ve sosyal bağlantılar elde edecektir.
- 5. Yeni ilgi alanlar:** Yapılan gönüllülük faaliyetine göre daha önce hiç tanımadığı bir alana adım atan birey, yeni iş olanakları ve uzmanlık alanları elde edecektir (STGM 2009).

2.6. Dünyada Gönüllülerin Durumu

2.6.1. Gönüllülük ve Yasal Mevzuat

Gönüllüler faaliyette bulunduğu örgütün önemli bir insan kaynakları bölümünü oluşturmaktadır. Bu gönüllüler için yasal mevzuatta bir tanım olmamasına karşın; birçok Sivil Toplum Kuruluşu (STK) gönüllüler ile olan ilişkilerini kurum içinde oluşturdukları politikalar ile yönetmektedir. Ülkemizde gönüllülük kavramını ve gönüllü yönetimi hakkında STK'ların yetki ve sorumluluklarını belirleyen yasal bir mevzuat veya kamu kurumu yoktur. STK'lar gönüllülerle olan ilişkilerinde sorumluluk, hak ve yükümlülükler ile ilgili gönüllülük belgesi veya taahhüname imzalayabilmektedir (Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı 2012).

Yerel hizmetlere gönüllü katılım ile ilgili ise 2005 yılında üç önemli hukuki belge yayımlanmıştır. Bunlar; 5393 sayılı Belediye Kanununun 77. maddesi, 5302 sayılı İl Özel İdaresi Kanununun 65. maddesi ve İç İşleri Bakanlığı tarafından 25961 sayılı Resmi Gazetede çıkarılan İl Özel İdaresi ve Belediye Hizmetlerine Gönüllü Katılım Yönetmeliği bu alanda gönüllülerin çalışma usul ve esaslarını belirtmektedir.

2.6.2. Türkiye'de Gönüllülük Stratejileri

Avrupa Komisyonu, gönüllülük faaliyetlerinde farkındalık oluşturmak, gönüllü faaliyetlere katılımı kolaylaştırmak amacıyla 2011 yılını Gönüllülük Yılı ilan etmiştir (https://europa.eu/youth/eu/article/46/1029_tr).

Ülkemizde, Gençlik ve Spor Bakanlığı, 2019 yılını Gönüllük Yılı ilan etmiştir. Bu yılı ilan etmede bilhassa gençlerin gönüllülük çabalarını desteklemek amaçlanmaktadır (www.gsb.gov.tr). Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın düzenlemiş olduğu Gönüllülük Yılı Strateji Belgesi'nin (2019) temel odakları aşağıda belirtilmiştir.

2019 Gönüllülük Yılı Strateji Belgesinin Temel Odakları

a) Gönüllülük kültürünün güçlendirilmesi: Hedef kitle gençler olarak belirlenmiştir fakat katılım için yaş sınırı bulunmamaktadır. Gönüllülük faaliyetlerine katılım ile birlikte gençlerin özgüvenlerinin geliştirilmesi ve girişimci özelliklerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

b) Teknolojinin daha etkin kullanımı: Gelişen teknoloji, sosyal alandaki gönüllülük faaliyetlerini takip edebilme ve gönüllülük katılımını artırmak için önemli bir

araçtır. Sosyal medya gençler tarafından tercih edildiği için gönüllülük için etkileşimde bulunmak isteyen kurumların da teknolojiyi daha etkin kullanmaları gerekmektedir.

c) Daha etkili düzenleme ve risk yönetimi: Gönüllülerin görev tanımlarını açıklayarak, hak ve sorumluluklarına yönelik düzenlemeler yapılarak gönüllüğün yasal çerçevesini belirlemektir.

d) Gönüllü yönetiminin güçlendirilmesi ve eğitimin artırılması: Etkili bir gönüllü yönetimi için, gönüllülerin karar alma süreçlerine dahil edilmesi, görev alacakları alanda eğitici çalışmalar yapılması ve gönüllü yönetim sürecini yönetebilecek yetenek ve tecrübeye personelin görevlendirilmesi ile mümkün olacaktır.

e) Kurumlar arası ilişkilerin güçlendirilmesi: Gönüllülük sisteminin oluşturulması için kamu kurumları, STK'lar ve tüm paydaşlar ortaklaşa çalışacaklardır.

f) Gönüllülüğün tanınması ve değerlendirilmesi: Gönüllüler için yasal bir çerçeve oluşturularak, gönüllü haklarının güvence altına alınması ile gönüllülük faaliyetlerine olan katılım artacaktır.

Ülkemizde Sertbaş ve ark. (2004) tarafından yapılan bir çalışmada; Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü için gönüllülük temalı bir proje geliştirilmiş, merkez teşkilat ve il teşkilatlarında gönüllü birimlerinin oluşturulması, gönüllülere ulaşma, gönüllü seçimi, gönüllülerin eğitimi gibi konuların yer alacağı bir uygulama modeli sunulmuştur (Sertbaş ve diğ. 2004). Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından, “eğitim, çevre, spor, kültür ve turizm, sağlık ve sosyal hizmetler ile afet ve acil durum” kategorilerinde gönüllü faaliyetlere ulaşımı kolaylaştırmak için 2015 yılında genç gönüllüler sitesi uygulamaya geçilmiştir (gencgonulluler.gov.tr). Ülkemizde yapılacak organizasyonlarda ücretli ve gönüllü insan kaynakları yönetiminin stratejik planlanmasıyla birlikte kurumsal ve organizasyonel başarıya ulaşılabilecektir (Sertbaş ve diğ. 2008).

3. AMAÇ

Bu çalışma, Gençlik Liderlerinin lider yönetici ve gönüllülük davranışlarını etkileyen motivasyonel faktörlerin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.



4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Tipi

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

4.2. Araştırma Grubu

Türkiye’de n=30 (otuz) Büyükşehirde, Çizim 4.1.’de sunulduğu üzere; Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı Gençlik Merkezleri’nde görev yapan Gençlik Liderleri ve Gönüllü Gençlik Liderleri oluşturmaktadır. Örneklem grubumuzu 84 kadın ve 66 erkek olmak üzere n=150 Gençlik Lideri oluşturmuştur. Örneklem grubu belirlenirken, “Kolay Ulaşılabilir Durum Örneklemesi” yönteminden yararlanılmıştır.

Adana	Gaziantep	Mardin
Ankara	Hatay	Mersin
Antalya	İstanbul	Sakarya
Aydın	İzmir	Samsun
Balıkesir	Kahramanmaraş	Şanlıurfa
Bursa	Kayseri	Tekirdağ
Denizli	Kocaeli	Trabzon
Diyarbakır	Konya	Van
Erzurum	Malatya	Muğla
Eskişehir	Manisa	Ordu

Çizim 4.1. Türkiye’deki Büyükşehirler Listesi

4.3. Etik Kurul Onayı

Araştırmanın etik onayı Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 10017888-059.99/2018/09-1 karar numarası ile 12.10.2018 tarihinde alınmıştır.

4.4. Veri Toplama Araçları

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

Bu çalışmada Sertbaş (2006) tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu, Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği; geçerlik ve güvenilirlik çalışması Cansoy ve Turan (2016) tarafından yapılan Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeğidir.

4.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Gençlik Liderlerinin demografik ve sosyo-ekonomik durumlarını tespit etmek amacıyla Sertbaş (2006) tarafından geliştirilen 9 soruluk Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır (EK-1).

4.4.2. Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği

Strigas A. ve Jackson N. (2001) tarafından geliştirilen Motivational Scale for Sport Volunteers (MSSV) “Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği”, Sertbaş (2006) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır.

Ölçek maddeleri 1 ile 5 arasında puanlanmış; “Hiç önem taşıyor (1), Önemli Değil (2), Herhangi Bir Etkisi Olmadı (3), Önemli (4) ve Son Derece Önemli (5)” olarak tanımlanmıştır. Ölçek, materyal etkenler faktörü (5, 6, 8, 9, 11, 17, 21 maddeler), dış etkenler faktörü (14, 19, 23, 26, 27, 29, 33), amaç faktörü (15, 16, 24, 25, 28, 31, 32), egoizm faktörü (1, 2, 3, 4, 10, 18, 22), boş zaman aktivitesi faktörü (7, 12, 13, 20, 30) maddeler olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Strigas A. ve Jackson N. (2003) göre alt boyutlar şu şekildedir;

- 1. Materyal etkenler faktörü:** Sosyal statü, sosyal kazanç elde etme ve kariyer geliştirme özelliklerini kapsar.
- 2. Dış etkenler faktörü:** Toplumsal gelenekleri ve değerleri özelliklerini kapsar.
- 3. Amaç faktörü:** Organizasyonun başarılı olmasında katkıda bulunma isteği özelliklerini kapsar.

4. **Egoizm faktörü:** Kendini gerçekleştirme, takdir edilme, başarı ve sosyal iletişim özelliklerini kapsar.
5. **Boş zaman aktivitesi faktörü:** Boşa zaman değerlendirme isteğini kapsar (2003 alıntı Sertbaş 2006, s.27).

4.4.3. Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği

Geçerlik ve güvenirlik çalışması Cansoy ve Turan (2016) tarafından yapılan, Türkiye’de ortaöğretim okullarındaki öğrencilerin gençlik liderlik özelliklerini belirlemek amacıyla uygulanmıştır. Toplanan veriler, parametrik olmayan testlerden Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis kullanılarak analiz edilmiştir.

Ölçek maddeleri 1 ile 5 arasında puanlanmış, “Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Ara sıra (3), Sıklıkla (4) ve Her zaman (5)” olarak tanımlanmıştır. Ölçek, mücadele isteği ve hedef koyma (1-7 maddeler), iletişim kurabilmek (8-14 maddeler), grup becerileri (15-21 maddeler), güven duyma ve güvenilir olma (22-27 maddeler), karar verme becerileri (28-33 maddeler), problem çözme becerileri (32-35 maddeler), mesuliyet ve sorumluluk (36-40 maddeler) olmak üzere 7 alt boyuttan oluşmaktadır.

Alt boyutlar şu şekildedir;

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

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

4.5. Verilerin Toplanması

Etik kurul onayı alındıktan sonra Anabilim Dalı Başkanlığı ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü aracılığıyla Gençlik ve Spor Bakanlığına anket için izin başvurusunda bulunulmuştur. Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından yapılan inceleme sonucunda, anket sorularının Gençlik Liderlerine uygun olduğuna karar verilmiş ve çalışma için gerekli izinler verilmiştir (EK-5). Makam onayı alındıktan sonra izin yazıları ve Google Drive üzerinden hazırlanan online form, Gençlik Merkezlerinin mail adreslerinin bulunduğu (<http://genclikmerkezi.gsb.gov.tr>) kurumsal siteden alınarak 30 (otuz) Büyükşehir’de yer alan Gençlik Merkezlerine e-mail olarak gönderilmiştir.

4.6. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi için, SPSS 18.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken istatistiksel gösterimlerde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri sunulmuştur. Veriler normal dağılıma uymadıkları için nonparametrik ölçümlerden gruplar arası karşılaştırmalarda Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden çıkan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon Testi kullanılmıştır.

5. BULGULAR

Bu bölümde, gençlik liderlerinin gençlik liderlik özellikleri ve gönüllülük durumlarını etkileyen motivasyon faktörleri ile kişisel bilgi formu ile ulaşılan bilgilere yer verilmiştir.

Çizelge 5.1. Gençlik Liderlerinin, Sosyo-Demografik Özellikleri ve Organizasyon Yapısına İlişkin Frekans ve Yüzdeler

DEĞİŞKENLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	84	56
	Erkek	66	44
Yaş	18-25	71	47,3
	26-32	60	40
	33-44	19	12,7
Görev Türü	Maaşlı	79	52,7
	Gönüllü	71	47,3
Eğitim Düzeyi	Üniversite Öğrencisi	71	47,3
	Üniversite Mezunu	59	39,3
	Lisansüstü	20	13,3
Çalışma Durumu/Meslek	Öğrenci	71	47,3
	Tam Gün Çalışıyorum	79	52,7
Aylık Gelir/Maaş	500 TL'den az	53	35,3
	501-1000 TL	14	9,3
	1001-1500 TL	2	1,3
	1501-2500 TL	10	6,7
	2500 TL üstü	71	47,3
Görev Süresi	1 aydan az	9	6,0
	1 ay	3	2,0
	2-4 ay	7	4,7
	5-6 ay	7	4,7
	6 aydan fazla	124	82,7
Çalışılan Bölüm	Rehberlik	28	18,7
	Danışma	13	8,7
	Bilgi İşlem	9	6,0
	Yönetici	3	2,0
	Diğer	97	64,7
Çalışma Zamanı	Yarım gün ya da az	22	14,7
	Tam gün	80	53,3
	2 gün	20	13,3
	3 gün	18	12,0
	Diğer	10	6,7
Toplam		150	100

Çizelge 5.1'de görüldüğü üzere, gençlik liderleri cinsiyet değişkenine göre, 84 (%56)'sı kadın, 66 (%44)'ü erkek liderin araştırmaya katıldığı belirlenmiştir.

Yaş değişkeni incelendiğinde; 71'inin (%56) 18-25 yaş, 60'ının (%40) 26-32 yaş, 19'unun (%12,7) 33-44 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.

Görev türüne değişkenine göre, 79 (%52,7)'sinin maaşlı, 71 (%47,3)'ünün gönüllü olarak görev yaptığı belirlenmiştir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre, 71 (%47,3)'ünün üniversite öğrencisi, 59 (%39,3)'ünün üniversite mezunu, 20 (%13,3)'ünün lisansüstü mezunu olduğu belirlenmiştir.

Çalışma durumu, meslek değişkenine göre, gönüllü faaliyetlere katılımında 71 (%47,3)'sinin öğrenci, 79 (%52,7)'ünün tam gün çalıştığı belirlenmiştir.

Ekonomik gelir değişkenine göre, gençlik liderlerinin 53 (%35,3)'nün 500 TL'nin altında; 14 (%9,3)'ünün 501-1000 TL arası, 2 (%1,3)'ünün 1001-1500 TL arası, 10 (%6,7)'sinin 1501-2500 TL arası, 71 (%47,3)'ünün 2500 TL ve üstü gelire sahip oldukları belirlenmiştir.

Görev süresi değişkenine göre, 1 aydan az 9 (%6,0)'sı, 1 ay 3 (%2,0)'si, 2-4 ay arası 7 (%4,7)'si, 5-6 ay 7 (%4,7)'si, 6 aydan fazla çalışanlar ise 124 (%82,7)'si olduğu belirlenmiştir.

Çalışılan bölüm değişkenine göre, rehberlik alanında 28 (%18,7)'sinin, danışma alanında 13 (%8,7)'sinin, bilgi işlem alanında 9 (%6,0)'sının, yönetici olarak çalışanlar 3 (%2,0)'sinin, diğer kısmını seçenler ise 97 (%64,7)'si olduğu belirlenmiştir.

Çalışma zamanı değişkenine göre, gönüllü faaliyetlerde 22 (%14,7)'sinin yarım gün ya da az, 80 (%53,3)'ünün tam gün, 20 (%13,3)'ünün 2 gün, 18 (%12,0)'sinin 3 gün, 10 (%6,7)'sinin diğer kısmını işaretlediği belirlenmiştir.

Çizelge 5.2. Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalama Puanları Değerlendirilmesi

Alt Boyutlar	N	Minimum	Maximum	\bar{x}	$\pm ss$
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	150	15	35	29,65	3,458
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	150	15	35	28,14	3,645
3. Grup Becerileri	150	21	35	31,01	3,143
4. Güven Duyma ve Güvenilir Olma	150	18	30	26,75	2,578
5. Karar Verme Becerileri	150	11	20	17,29	2,087
6. Problem Çözme Becerileri	150	11	20	17,19	1,896
7. Mesuliyet ve Sorumluluk	150	15	25	22,73	2,043

Çizelge 5.2'de görüldüğü üzere, mücadele isteği ve hedef koyma faktörü 15 ile 35 arasında puan almakta olup ortalama puanı 29,65±3,458'dir. İletişim kurabilmek faktörü

ise 15 ile 35 arasında puan almakta olup ortalama puanı $28,14 \pm 3,645$; grup becerileri faktörü 21 ile 35 arasında puan almakta olup ortalama puan $31,01 \pm 3,143$; güven duyma ve güvenilir olma 18 ile 30 arasında puan almakta olup ortalama puanı $26,75 \pm 2,578$; karar verme becerileri faktörü 11 ile 20 arasında puan almakta olup ortalama puanı $17,29 \pm 2,087$; problem çözme becerileri faktörü 11 ile 20 arasında puan almakta olup ortalama puanı $17,19 \pm 1,896$; mesuliyet ve sorumluluk faktörü 15 ile 25 arasında puan almakta olup ortalama puanı $22,73 \pm 2,043$ 'dür.

Çizelge 5.3. Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalama Puanları Değerlendirilmesi

Alt Boyutlar	Minimum	Maximum	\bar{x}	$\pm ss$
1. Boyut: Materyal Etkenler	1,86	5,00	4,12	,55
2. Boyut: Dış Etkenler	1,29	5,00	3,63	,71
3. Amaç	2,43	5,00	4,07	,54
4. Egoizm	2,14	5,00	3,70	,65
5. Boş Zaman Aktivitesi	2,00	5,00	3,81	,65

Çizelge 5.3'de görüldüğü üzere, materyal faktörü 1,86 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $4,12 \pm 0,55$ 'dir. Dış etkenler faktörü ise 1,29 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,63 \pm 0,71$; amaç faktörü 2,43 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puan $4,07 \pm 0,54$; egoizm faktörü 2,14 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,70 \pm 0,65$ ve boş zaman aktivitesi faktörü 2 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,81 \pm 0,65$ 'dir.

Çizelge 5.4. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	$\pm ss$	Z	P
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Kadın	84	29,57	3,52	-,384	,701
	Erkek	66	29,76	3,40		
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	Kadın	84	27,96	3,45	-1,070	,284
	Erkek	66	28,36	3,89		
3. Boyut: Grup Becerileri	Kadın	84	31,05	2,83	-,240	,810
	Erkek	66	30,97	3,51		
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Kadın	84	27,05	2,27	-1,292	,196
	Erkek	66	26,36	2,89		
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	Kadın	84	17,51	1,80	-1,077	,281
	Erkek	66	17,00	2,38		
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	Kadın	84	17,30	1,76	-,621	,534
	Erkek	66	17,06	2,06		
7. Boyut: Mesuliyet ve Sorumluluk	Kadın	84	22,79	1,90	-,089	,929
	Erkek	66	22,65	2,22		
Toplam Puan	Kadın	84	172,75	15,07	-,032	,974
	Erkek	66	172,77	14,07		

Çizelge 5.4’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin cinsiyet değişkenine göre, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutları ve toplam puan ortalamalarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 5.5. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	$\pm ss$	Z	P
1. Boyut: Materyal Etkenler	Kadın	84	4,19	,518	-1,85	,063
	Erkek	66	4,03	,596		
2. Boyut: Dış Etkenler	Kadın	84	3,77	,646	-2,54	,011*
	Erkek	66	3,45	,765		
3. Boyut: Amaç	Kadın	84	4,19	,457	-2,81	,005*
	Erkek	66	3,93	,603		
4. Boyut: Egoizm	Kadın	84	3,78	,570	-2,013	,044*
	Erkek	66	3,59	,603		
5. Boyut: Boş Zaman Aktivitesi	Kadın	84	3,94	,553	-2,506	0,12*
	Erkek	66	3,64	,738		
Toplam Puan	Kadın	84	3,91	,50	-1,252	,211
	Erkek	66	3,82	,55		

Çizelge 5.5’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin cinsiyet değişkenine göre, materyal etkenler alt boyutuna ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Çizelge 5.6. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş Grubu	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	18-25 Yaş	71	30,41	3,32	,008*
	26-32 Yaş	60	29,17	3,55	
	33-44 Yaş	19	28,37	3,13	
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	18-25 Yaş	71	28,23	3,88	,437
	26-32 Yaş	60	28,27	3,53	
	33-44 Yaş	19	27,42	3,11	
3. Boyut: Grup Becerileri	18-25 Yaş	71	31,55	3,03	,053
	26-32 Yaş	60	30,83	3,14	
	33-44 Yaş	19	29,58	3,18	
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	18-25 Yaş	71	27,25	2,43	,015*
	26-32 Yaş	60	26,53	2,60	
	33-44 Yaş	19	25,53	2,63	
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	18-25 Yaş	71	17,46	2,10	,138
	26-32 Yaş	60	17,37	2,13	
	33-44 Yaş	19	16,37	1,67	
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	18-25 Yaş	71	17,55	2,04	,007*
	26-32 Yaş	60	17,07	1,63	
	33-44 Yaş	19	16,26	1,82	
7. Boyut: Mesuliyet ve Sorumluluk	18-25 Yaş	71	23,03	1,92	,151
	26-32 Yaş	60	22,63	1,92	
	33-44 Yaş	19	21,89	2,62	
Toplam Puan	18-25 Yaş	71	173,29	12,46	,382
	26-32 Yaş	60	173,10	17,18	
	33-44 Yaş	19	169,68	13,39	

Çizelge 5.6’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin yaş değişkenine göre, mücadele isteği ve hedef koyma, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri alt boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). İletişim kurabilmek, grup becerileri, karar verme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutları ve toplam puan ortalamalarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çizelge 5.7. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş Grubu	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Materyal Etkenler	18-25 Yaş	71	4,10	,612	,037*
	26-32 Yaş	60	4,23	,520	
	33-44 Yaş	19	3,88	,361	
2. Boyut: Dış Etkenler	18-25 Yaş	71	3,62	,742	,211
	26-32 Yaş	60	3,68	,766	
	33-44 Yaş	19	3,48	,387	
3. Boyut: Amaç	18-25 Yaş	71	4,07	,594	,075
	26-32 Yaş	60	4,16	,502	
	33-44 Yaş	19	3,83	,363	
4. Boyut: Egoizm	18-25 Yaş	71	3,58	,652	,061
	26-32 Yaş	60	3,86	,660	
	33-44 Yaş	19	3,62	,541	
5. Boyut: Boş Zaman Aktivitesi	18-25 Yaş	71	3,76	,679	,255
	26-32 Yaş	60	3,91	,622	
	33-44 Yaş	19	3,66	,663	
Toplam Puan	18-25 Yaş	71	3,92	,52	,411
	26-32 Yaş	60	3,83	,55	
	33-44 Yaş	19	3,81	,40	

Çizelge 5.7’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin yaş değişkenine göre, materyal etkenler alt boyutuna ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çizelge 5.8. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Görev Türü Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev Türü	n	\bar{x}	$\pm ss$	Z	P
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Maaşlı	79	28,97	3,45	-2,926	,003*
	Gönüllü	71	30,41	3,23		
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	Maaşlı	79	28,06	3,43	-,408	,683
	Gönüllü	71	28,23	3,88		
3. Boyut: Grup Becerileri	Maaşlı	79	30,53	3,17	-2,036	,042*
	Gönüllü	71	31,55	3,03		
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Maaşlı	79	26,29	2,63	-2,386	,017*
	Gönüllü	71	27,25	2,43		
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	Maaşlı	79	17,13	2,07	-,947	,343
	Gönüllü	71	17,46	2,10		
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	Maaşlı	79	16,87	1,70	-2,562	,010*
	Gönüllü	71	17,55	2,04		
7. Boyut: Mesuliyet ve Sorumluluk	Maaşlı	79	22,46	2,11	-1,696	,090
	Gönüllü	71	23,03	1,92		
Toplam Puan	Maaşlı	79	172,27	16,33	-,203	,839
	Gönüllü	71	173,29	12,46		

Çizelge 5.8’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin görev türü değişkenine göre, mücadele isteği ve hedef koyma, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri alt boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). İletişim kurabilmek, karar verme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutları ve toplam puan ortalamalarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 5.9. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Görev Türü Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev Türü	n	\bar{x}	$\pm ss$	Z	P
1. Boyut: Materyal Etkenler	Maaşlı	79	4,14	,507	-,276	,783
	Gönüllü	71	4,10	,612		
2. Boyut: Dış Etkenler	Maaşlı	79	3,63	,697	-,006	,995
	Gönüllü	71	3,62	,742		
3. Boyut: Amaç	Maaşlı	79	4,08	,490	-,187	,852
	Gönüllü	71	4,07	,594		
4. Boyut: Egoizm	Maaşlı	79	3,80	,638	-1,939	,053
	Gönüllü	71	3,58	,652		
5. Boyut Boş Zaman Aktivitesi	Maaşlı	79	3,85	,637	-,858	,391
	Gönüllü	71	3,76	,679		
Toplam Puan	Maaşlı	79	3,82	,52	-1,271	,204
	Gönüllü	71	3,92	,52		

Çizelge 5.9’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin görev türüne göre, materyal etkenler, dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörü alt boyutlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 5.10. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim	n	\bar{x}	$\pm ss$	Z	P
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Üniversite Öğrencisi	71	30,41	3,32	11,559	,003*
	Üniversite Mezunu	59	28,53	3,59		
	Lisansüstü	20	30,30	2,65		
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	Üniversite Öğrencisi	71	28,23	3,88	1,267	,531
	Üniversite Mezunu	59	27,78	3,62		
	Lisansüstü	20	28,90	2,73		
3. Boyut: Grup Becerileri	Üniversite Öğrencisi	71	31,55	3,03	4,190	,123
	Üniversite Mezunu	59	30,46	3,13		
	Lisansüstü	20	30,75	3,38		
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Üniversite Öğrencisi	71	27,25	2,43	5,881	,053
	Üniversite Mezunu	59	26,17	2,78		
	Lisansüstü	20	26,65	2,15		
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	Üniversite Öğrencisi	71	17,46	2,10	3,051	,218
	Üniversite Mezunu	59	16,93	2,08		
	Lisansüstü	20	17,70	1,97		
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	Üniversite Öğrencisi	71	17,55	2,04	7,175	,028*
	Üniversite Mezunu	59	16,76	1,70		
	Lisansüstü	20	17,20	1,70		
7. Boyut: Mesuliyet ve Sorumluluk	Üniversite Öğrencisi	71	23,03	1,92	2,893	,235
	Üniversite Mezunu	59	22,46	2,15		
	Lisansüstü	20	22,45	2,06		
Toplam Puan	Üniversite Öğrencisi	71	173,29	12,46	1,494	,474
	Üniversite Mezunu	59	171,33	15,80		
	Lisansüstü	20	175,05	17,94		

Çizelge 5.10’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin eğitim değişkenine göre, mücadele isteği ve hedef koyma, problem çözme becerileri alt boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, iletişim kurabilmek, karar verme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutları ve toplam puan ortalamalarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çizelge 5.11. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Eğitim Durumuna Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim	n	\bar{x}	$\pm ss$	Z	P
1. Boyut: Materyal Etkenler	Üniversite Öğrencisi	71	4,10	,612	,513	,774
	Üniversite Mezunu	59	4,16	,521		
	Lisansüstü	20	4,10	,472		
2. Boyut: Dış Etkenler	Üniversite Öğrencisi	71	3,62	,742	,285	,867
	Üniversite Mezunu	59	3,66	,680		
	Lisansüstü	20	3,57	,757		
3. Boyut: Amaç	Üniversite Öğrencisi	71	4,07	,594	,122	,941
	Üniversite Mezunu	59	4,06	,499		
	Lisansüstü	20	4,12	,474		
4. Boyut: Egoizm	Üniversite Öğrencisi	71	3,58	,652	3,772	,152
	Üniversite Mezunu	59	3,82	,639		
	Lisansüstü	20	3,77	,651		
5. Boyut: Boş Zaman Aktivitesi	Üniversite Öğrencisi	71	3,76	,679	1,074	,584
	Üniversite Mezunu	59	3,88	,650		
	Lisansüstü	20	3,77	,602		
Toplam Puan	Üniversite Öğrencisi	71	3,92	,52	3,389	,184
	Üniversite Mezunu	59	3,86	,53		
	Lisansüstü	20	3,72	,48		

Çizelge 5.11’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin eğitim değişkenine göre, materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü, boş zaman aktivitesi faktörü ortalama puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu bağlamda; eğitim durumu gönüllü faaliyetlere katılımında değişkenler arasında fark bulunmamaktadır.

Çizelge 5.12. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Çalışma Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışma Durumu	n	\bar{x}	$\pm ss$	Z	P
1. Boyut: Mücadele	Öğrenci	71	30,39	3,34	-2,796	,005*
İsteği ve Hedef Koyma	Tam Gün Çalışıyorum	79	29,01	3,45		
2. Boyut: İletişim	Öğrenci	71	28,20	3,90	-,318	,751
Kurabilmek	Tam Gün Çalışıyorum	79	28,09	3,42		
3. Boyut: Grup	Öğrenci	71	31,51	3,04	-1,884	,060
Becerileri	Tam Gün Çalışıyorum	79	30,58	3,18		
4. Boyut: Güven Duyma	Öğrenci	71	27,26	2,45	-2,407	,016*
ve Güvenilir Olma	Tam Gün Çalışıyorum	79	26,30	2,61		
5. Boyut: Karar Verme	Öğrenci	71	17,46	2,11	-,888	,374
Becerileri	Tam Gün Çalışıyorum	79	17,14	2,06		
6. Boyut: Problem	Öğrenci	71	17,56	2,05	-2,549	,011*
Çözme Becerileri	Tam Gün Çalışıyorum	79	16,87	1,69		
7. Boyut: Mesuliyet ve	Öğrenci	71	23,01	1,93	-1,607	,108
Sorumluluk	Tam Gün Çalışıyorum	79	22,48	2,11		
Toplam Puan	Öğrenci	71	173,54	12,37	-,013	,989
	Tam Gün Çalışıyorum	79	172,07	16,33		

Çizelge 5.12’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin çalışma durumu değişkenine göre, mücadele isteği ve hedef koyma, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri alt boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Grup becerileri, iletişim kurabilmek, karar verme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutları ve toplam puan ortalamalarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çizelge 5.13. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Çalışma Durumuna Göre Mann-Whitney U Testi Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışma Durumu	n	\bar{x}	$\pm ss$	Z	P
1. Boyut: Materyal Etkenler	Öğrenci	71	4,09	,612	-,078	,938
	Tam Gün Çalışıyorum	79	4,15	,507		
2. Boyut: Dış Etkenler	Öğrenci	71	3,62	,743	-,202	,840
	Tam Gün Çalışıyorum	79	3,64	,696		
3. Boyut: Amaç	Öğrenci	71	4,07	,597	-,351	,726
	Tam Gün Çalışıyorum	79	4,07	,489		
4. Boyut: Egoizm	Öğrenci	71	3,57	,653	-2,101	,036*
	Tam Gün Çalışıyorum	79	3,81	,635		
5. Boyut: Boş Zaman Aktivitesi	Öğrenci	71	3,76	,683	-,929	,353
	Tam Gün Çalışıyorum	79	3,85	,633		
Toplam Puan	Öğrenci	71	3,92	,52776	-,1225	,221
	Tam Gün Çalışıyorum	79	3,82	,52136		

Çizelge 5.13’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin çalışma durumu değişkenine göre, egoizm faktörü istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, boş zaman aktivitesi faktörü puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çizelge 5.14. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Aylık Gelir	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	500 TL'den az	53	30,15	3,51	,001*
	501-1000 TL	14	30,71	2,64	
	1001-1500 TL	2	34,00	1,41	
	1501-2500 TL	10	31,90	2,07	
	2500 TL üstü	71	28,63	3,41	
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	500 TL'den az	53	28,00	4,17	,025*
	501-1000 TL	14	28,07	2,61	
	1001-1500 TL	2	32,00	1,41	
	1501-2500 TL	10	30,80	1,39	
	2500 TL üstü	71	27,77	3,49	
3. Boyut: Grup Becerileri	500 TL'den az	53	31,62	3,17	,027*
	501-1000 TL	14	31,07	2,46	
	1001-1500 TL	2	30,50	4,95	
	1501-2500 TL	10	32,90	2,37	
	2500 TL üstü	71	30,30	3,16	
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	500 TL'den az	53	27,17	2,59	,009*
	501-1000 TL	14	27,14	1,87	
	1001-1500 TL	2	27,50	2,12	
	1501-2500 TL	10	28,60	1,35	
	2500 TL üstü	71	26,07	2,65	
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	500 TL'den az	53	17,40	2,12	,101
	501-1000 TL	14	17,29	2,01	
	1001-1500 TL	2	20,00	,000	
	1501-2500 TL	10	18,30	1,56	
	2500 TL üstü	71	16,99	2,09	
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	500 TL'den az	53	17,60	2,16	,002*
	501-1000 TL	14	16,93	1,49	
	1001-1500 TL	2	18,50	2,12	
	1501-2500 TL	10	18,50	1,08	
	2500 TL üstü	71	16,72	1,70	
7. Boyut: Mesuliyet ve Sorumluluk	500 TL'den az	53	23,09	1,79	,047*
	501-1000 TL	14	22,71	2,52	
	1001-1500 TL	2	24,50	,707	
	1501-2500 TL	10	23,80	1,22	
	2500 TL üstü	71	22,25	2,13	
Toplam Puan	500 TL'den az	53	173,43	12,07	,996
	501-1000 TL	14	174,14	15,02	
	1001-1500 TL	2	173,50	3,53	
	1501-2500 TL	10	174,10	13,80	
	2500 TL üstü	71	171,77	16,62	

Çizelge 5.14’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin aylık gelir değişkenine göre, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Karar verme becerileri alt boyutu ve toplam puan ortalamalarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 5.15. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Aylık Gelir	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Materyal Etkenler	500 TL'den az	53	4,11	,608	,918
	501-1000 TL	14	4,08	,630	
	1001-1500 TL	2	4,35	,303	
	1501-2500 TL	10	4,14	,559	
	2500 TL üstü	71	4,13	,519	
2. Boyut: Dış Etkenler	500 TL'den az	53	3,63	,720	,897
	501-1000 TL	14	3,54	,902	
	1001-1500 TL	2	3,92	,303	
	1501-2500 TL	10	3,71	,645	
	2500 TL üstü	71	3,63	,704	
3. Boyut: Amaç	500 TL'den az	53	4,08	,591	,490
	501-1000 TL	14	3,94	,607	
	1001-1500 TL	2	4,57	,404	
	1501-2500 TL	10	4,08	,457	
	2500 TL üstü	71	4,08	,503	
4. Boyut: Egoizm	500 TL'den az	53	3,64	,603	,084
	501-1000 TL	14	3,13	,717	
	1001-1500 TL	2	4,21	,909	
	1501-2500 TL	10	3,55	,826	
	2500 TL üstü	71	3,83	,617	
5. Boyut: Boş Zaman Aktivitesi	500 TL'den az	53	3,73	,667	,084
	501-1000 TL	14	3,62	,641	
	1001-1500 TL	2	4,60	,565	
	1501-2500 TL	10	4,12	,454	
	2500 TL üstü	71	3,83	,660	
Toplam Puan	500 TL'den az	53	3,94	,544	,528
	501-1000 TL	14	3,93	,512	
	1001-1500 TL	2	3,59	,235	
	1501-2500 TL	10	3,85	,406	
	2500 TL üstü	71	3,82	,534	

Çizelge 5.15’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin aylık gelir değişkenine göre, materyal etkenler, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları maaş durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 5.16. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev Süresi	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	1 aydan az	9	30,00	3,12	,419
	1 ay	3	31,00	1,73	
	2-4 ay	7	30,57	2,82	
	5-6 ay	7	31,71	3,09	
	6 aydan fazla	124	29,43	3,54	
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	1 aydan az	9	25,78	3,76	,233
	1 ay	3	29,00	4,00	
	2-4 ay	7	26,29	4,85	
	5-6 ay	7	28,29	2,56	
	6 aydan fazla	124	28,39	3,57	
3. Boyut: Grup Becerileri	1 aydan az	9	29,78	3,83	,388
	1 ay	3	32,33	3,78	
	2-4 ay	7	29,29	2,81	
	5-6 ay	7	31,57	2,99	
	6 aydan fazla	124	31,14	3,09	
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	1 aydan az	9	26,11	3,06	,872
	1 ay	3	28,00	2,00	
	2-4 ay	7	26,14	4,05	
	5-6 ay	7	26,27	2,57	
	6 aydan fazla	124	26,81	2,48	
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	1 aydan az	9	16,22	2,10	,302
	1 ay	3	17,67	2,08	
	2-4 ay	7	16,29	2,49	
	5-6 ay	7	17,86	2,11	
	6 aydan fazla	124	17,38	2,05	
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	1 aydan az	9	16,44	2,65	,423
	1 ay	3	18,67	1,15	
	2-4 ay	7	16,57	2,50	
	5-6 ay	7	17,29	1,60	
	6 aydan fazla	124	17,24	1,82	

Çizelge 5.16. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları (**devamı**)

Alt Boyutlar	Görev Süresi	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
7. Boyut: Mesuliyet ve Sorumluluk	1 aydan az	9	22,11	2,47	,190
	1 ay	3	24,33	1,15	
	2-4 ay	7	21,14	2,79	
	5-6 ay	7	22,43	2,22	
	6 aydan fazla	124	22,84	1,94	
Toplam Puan	1 aydan az	9	173,33	15,89	,622
	1 ay	3	173,66	1,52	
	2-4 ay	7	171,42	10,56	
	5-6 ay	7	166,14	11,21	
	6 aydan fazla	124	173,14	15,06	

Çizelge 5.16’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin görev süresi değişkenine göre, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutları ve toplam puan ortalamalarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 5.17. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Görev Süresi Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev Süresi	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Materyal Etkenler	1 aydan az	9	3,87	,353	,404
	1 ay	3	4,33	,082	
	2-4 ay	7	4,18	,545	
	5-6 ay	7	4,26	,454	
	6 aydan fazla	124	4,12	,580	
2. Boyut: Dış Etkenler	1 aydan az	9	3,26	,387	,034
	1 ay	3	3,76	,297	
	2-4 ay	7	4,00	,501	
	5-6 ay	7	4,14	,534	
	6 aydan fazla	124	3,60	,742	
3. Boyut: Amaç	1 aydan az	9	3,68	,402	,071
	1 ay	3	3,80	,594	
	2-4 ay	7	4,18	,471	
	5-6 ay	7	4,32	,506	
	6 aydan fazla	124	4,09	,544	
4. Boyut: Egoizm	1 aydan az	9	3,23	,515	,310
	1 ay	3	3,61	,359	
	2-4 ay	7	3,63	,610	
	5-6 ay	7	3,81	,815	
	6 aydan fazla	124	3,73	,654	
5. Boyut: Boş Zaman Aktivitesi	1 aydan az	9	3,17	,452	,002*
	1 ay	3	3,13	,461	
	2-4 ay	7	3,91	,630	
	5-6 ay	7	4,17	,558	
	6 aydan fazla	124	3,85	,648	
Toplam Puan	1 aydan az	9	4,14	,46	,499
	1 ay	3	3,82	,55	
	2-4 ay	7	3,98	,57	
	5-6 ay	7	3,84	,49	
	6 aydan fazla	124	3,85	,52	

Çizelge 5.17’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin görev süresi değişkenine göre, boş zaman aktivitesi faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Materyal etkenler, dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü alt boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Çizelge 5.18. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Çalıştığı Bölüm Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalıştığı Bölüm	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Rehberlik	28	29,04	4,23	,190
	Danışma	13	31,46	2,81	
	Bilgi İşlem	9	28,78	4,26	
	Yönetici	3	31,00	2,00	
	Diğer	97	29,63	3,19	
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	Rehberlik	28	26,89	4,87	,221
	Danışma	13	28,23	4,02	
	Bilgi İşlem	9	28,00	4,00	
	Yönetici	3	32,00	1,73	
	Diğer	97	28,38	3,09	
3. Boyut: Grup Becerileri	Rehberlik	28	29,54	3,99	,185
	Danışma	13	31,15	2,85	
	Bilgi İşlem	9	30,89	3,44	
	Yönetici	3	33,00	3,46	
	Diğer	97	31,37	2,77	
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Rehberlik	28	26,14	3,47	,870
	Danışma	13	27,38	2,53	
	Bilgi İşlem	9	27,11	1,69	
	Yönetici	3	27,33	2,08	
	Diğer	97	26,78	2,36	
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	Rehberlik	28	16,79	2,21	,626
	Danışma	13	17,77	1,92	
	Bilgi İşlem	9	17,44	1,74	
	Yönetici	3	17,67	2,08	
	Diğer	97	17,34	2,11	
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	Rehberlik	28	16,89	2,25	,485
	Danışma	13	18,00	2,16	
	Bilgi İşlem	9	17,33	1,87	
	Yönetici	3	17,00	1,00	
	Diğer	97	17,16	1,77	
7. Boyut: Mesuliyet ve Sorumluluk	Rehberlik	28	22,43	2,54	,729
	Danışma	13	23,38	1,89	
	Bilgi İşlem	9	22,89	1,76	
	Yönetici	3	22,33	1,52	
	Diğer	97	22,72	1,95	
Toplam Puan	Rehberlik	28	173,53	15,52	,930
	Danışma	13	173,30	12,31	
	Bilgi İşlem	9	175,66	13,36	
	Yönetici	3	167,00	18,08	
	Diğer	97	172,37	14,82	

Çizelge 5.18’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin çalıştığı bölüm değişkenine göre, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutları ve toplam puan ortalamalarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 5.19. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Çalıştığı Bölüm Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalıştığı Bölüm	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Materyal Etkenler	Rehberlik	28	4,11	,610	,930
	Danışma	13	4,25	,355	
	Bilgi İşlem	9	4,20	,500	
	Yönetici	3	4,14	,795	
	Diğer	97	4,10	,570	
2. Boyut: Dış Etkenler	Rehberlik	28	3,59	,651	,867
	Danışma	13	3,70	,526	
	Bilgi İşlem	9	3,44	,774	
	Yönetici	3	3,66	,540	
	Diğer	97	3,65	,762	
3. Boyut: Amaç	Rehberlik	28	3,96	,519	,316
	Danışma	13	4,07	,640	
	Bilgi İşlem	9	3,76	,618	
	Yönetici	3	4,19	,329	
	Diğer	97	4,13	,524	
4. Boyut: Egoizm	Rehberlik	28	3,52	,669	,234
	Danışma	13	3,75	,715	
	Bilgi İşlem	9	3,41	,603	
	Yönetici	3	3,80	,918	
	Diğer	97	3,77	,632	
5. Boyut: Boş Zaman Aktivitesi	Rehberlik	28	3,62	,659	,343
	Danışma	13	3,89	,661	
	Bilgi İşlem	9	3,77	,514	
	Yönetici	3	4,13	,416	
	Diğer	97	3,84	,671	
Toplam Puan	Rehberlik	28	3,83	,53	,582
	Danışma	13	3,72	,71	
	Bilgi İşlem	9	3,97	,44	
	Yönetici	3	4,40	,82	
	Diğer	97	3,88	,48	

Çizelge 5.19’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin çalıştığı bölüm değişkenine göre, materyal etkenler, dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörü alt boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 5.20. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Çalışma Zamanı Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışma Zamanı	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma	Yarım gün ya da az	22	28,91	4,09	,797
	Tam gün	80	29,56	3,50	
	2 gün	20	29,85	2,79	
	3 gün	18	30,61	3,12	
	Diğer	10	29,90	3,60	
2. Boyut: İletişim Kurabilmek	Yarım gün ya da az	22	26,82	4,03	,307
	Tam gün	80	28,65	3,37	
	2 gün	20	28,05	3,92	
	3 gün	18	28,17	4,10	
	Diğer	10	27,10	3,10	
3. Boyut: Grup Becerileri	Yarım gün ya da az	22	30,77	3,54	,425
	Tam gün	80	31,09	3,14	
	2 gün	20	31,75	3,19	
	3 gün	18	30,00	2,49	
	Diğer	10	31,30	3,26	
4. Boyut: Güven Duyma ve Güvenilir Olma	Yarım gün ya da az	22	26,82	2,83	,641
	Tam gün	80	26,51	2,70	
	2 gün	20	27,15	2,27	
	3 gün	18	27,39	2,40	
	Diğer	10	26,50	1,90	

Çizelge 5.20. Gençlik Liderlerinin, Gençlik Liderlik Ölçeği Alt Gruplarının Çalışma Zamanı Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları (devamı)

Alt Boyutlar	Çalışma Zamanı	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
5. Boyut: Karar Verme Becerileri	Yarım gün ya da az	22	17,50	2,06	,760
	Tam gün	80	17,40	2,01	
	2 gün	20	17,10	2,02	
	3 gün	18	16,89	2,37	
	Diğer	10	17,00	2,53	
6. Boyut: Problem Çözme Becerileri	Yarım gün ya da az	22	16,91	2,24	,995
	Tam gün	80	17,22	1,85	
	2 gün	20	17,15	1,53	
	3 gün	18	17,50	2,17	
	Diğer	10	17,10	1,79	
7. Boyut: Mesuliyet ve Sorumluluk	Yarım gün ya da az	22	22,77	1,95	,952
	Tam gün	80	22,70	2,14	
	2 gün	20	23,05	1,87	
	3 gün	18	22,50	2,14	
	Diğer	10	22,60	1,83	
Toplam Puan	Yarım gün ya da az	22	173,90	15,71	,918
	Tam gün	80	172,20	16,09	
	2 gün	20	174,25	10,86	
	3 gün	18	173,55	14,15	
	Diğer	10	170,30	5,49	

Çizelge 5.20’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin çalışma zamanı değişkenine göre, mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilmek, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutları ve toplam puan ortalamalarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 5.21. Gençlik Liderlerinin, Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği Alt Gruplarının Çalışma Zamanı Değişkenine Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışma Zamanı	n	\bar{x}	$\pm ss$	P
1. Boyut: Materyal Etkenler	Yarım gün ya da az	22	3,86	,625	,119
	Tam gün	80	4,20	,518	
	2 gün	20	4,05	,695	
	3 gün	18	4,26	,479	
	Diğer	10	4,00	,368	
2. Boyut: Dış Etkenler	Yarım gün ya da az	22	3,53	,863	,548
	Tam gün	80	3,70	,689	
	2 gün	20	3,42	,821	
	3 gün	18	3,69	,547	
	Diğer	10	3,58	,640	
3. Boyut: Amaç	Yarım gün ya da az	22	3,83	,658	,302
	Tam gün	80	4,16	,499	
	2 gün	20	4,04	,564	
	3 gün	18	4,11	,430	
	Diğer	10	3,90	,602	
4. Boyut: Egoizm	Yarım gün ya da az	22	3,45	,681	,001*
	Tam gün	80	3,92	,628	
	2 gün	20	3,37	,595	
	3 gün	18	3,50	,590	
	Diğer	10	3,51	,405	
5. Boyut: Boş Zaman Aktivitesi	Yarım gün ya da az	22	3,67	,699	,256
	Tam gün	80	3,91	,666	
	2 gün	20	3,60	,594	
	3 gün	18	3,80	,712	
	Diğer	10	3,74	,365	
Toplam Puan	Yarım gün ya da az	22	3,97	,59	,551
	Tam gün	80	3,84	,51	
	2 gün	20	3,87	,47	
	3 gün	18	3,97	,56	
	Diğer	10	3,71	,51	

Çizelge 5.21’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, boş zaman aktivitesi faktörü ortalama puanlarının çalışma zamanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Egoizm faktörü ise çalışma zamanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$).

Çizelge 5.22. Liderlik ile Gönüllülük Motivasyonu İlişkisi Arasındaki Spearman Korelasyon Testi Sonuçları

	<i>L1</i>	<i>L2</i>	<i>L3</i>	<i>L4</i>	<i>L5</i>	<i>L6</i>	<i>L7</i>	<i>G1</i>	<i>G2</i>	<i>G3</i>	<i>G4</i>	<i>G5</i>	<i>LT</i>	<i>GT</i>
<i>L1</i>	*	,441**	,539**	,429**	,483**	,492**	,492**	,179*	,075	,191*	,109	,156	,059	,035
<i>L2</i>		*	,572**	,538**	,502**	,553**	,455**	,232**	,092	,225**	,162*	,151	,539**	,429**
<i>L3</i>			*	,566**	,570**	,563**	,575**	,232**	0,35	,212**	,080	,054	,105	,146
<i>L4</i>				*	,496**	,532**	,670**	,190*	,010	,139	,014	,073	,017	,091
<i>L5</i>					*	,671**	,554**	,313**	,182*	,235**	,181*	,141	,016	-,005
<i>L6</i>						*	,586**	,253**	,086	,158	,096	,135	,110	-,035
<i>L7</i>							*	,198*	-,036	,134	,070	,030	,034	-,012
<i>G1</i>								*	,681**	,624**	,586**	,396**	-,040	,072
<i>G2</i>									*	,707**	,635**	,624**	-,107	,005
<i>G3</i>										*	,717**	,644**	-,029	-,114
<i>G4</i>											*	,667**	-,118	-,180*
<i>G5</i>												*	-,010	-,114
<i>LT</i>													*	,204*
<i>G</i>														
<i>T</i>														*

a. L1: Mücadele İsteği ve Hedef Koyma, L2: İletişim Kurabilmek, L3: Grup Becerileri, L4: Güven Duyma ve Güvenilir Olma, L5: Karar Verme Becerileri, L6: Problem Çözme Becerileri, L7: Mesuliyet ve Sorumluluk, G1: Materyal Etkenler, G2: Dış Etkenler, G3: Amaç, G4: Egoizm, G5: Boş zaman aktivitesi, LT: Gençlik Liderliği Toplam, GT: Gönüllülük Motivasyonu Toplam

b. **p<0,01 , *p<0,05

Mücadele isteği ve hedef koyma ile liderlik ölçeğinin tüm alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0,05). Mücadele isteği ve hedef koyma ile gönüllülük ölçeğinin materyal ve amaç faktörü alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0,05).

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

Grup Becerileri ile güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0,05). Grup becerileri ile gönüllülük alt boyutu materyal etkenler ve amaç faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (p<0,05).

Güven duyma ve güvenilir olma ile karar verme becerileri, problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Güven duyma ve güvenilir olma ile gönüllülük alt boyutu materyal etkenler faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Karar verme becerileri ile problem çözme becerileri, mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Karar verme becerileri ile gönüllülük alt boyutu materyal etkenler, dış etkenler, amaç, egoizm faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Problem çözme becerileri ile mesuliyet ve sorumluluk alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Problem çözme becerileri gönüllülük alt boyutu materyal etkenler faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Mesuliyet ve sorumluluk ile gönüllülük alt boyutu materyal etkenler faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Gönüllük alt boyutu materyal etkenler ile dış etkenler, amaç, egoizm ve boş zaman aktivitesi faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Gönüllük alt boyutu dış etkenler ile amaç, egoizm ve boş zaman aktivitesi faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Gönüllük alt boyutu amaç faktörü ile egoizm ve boş zaman aktivitesi faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Gönüllük alt boyutu egoizm ile gönüllülük toplam ve boş zaman aktivitesi faktörü arasında negatif fakat anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Gençlik liderlik toplam ve gönüllülük toplam arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

6. TARTIŞMA

Çizelge 5.3’de görüldüğü üzere, materyal faktörü 1,86 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $4,12\pm 0,55$ ’dir. Dış etkenler faktörü ise 1,29 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,63\pm 0,71$; amaç faktörü 2,43 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puan $4,07\pm 0,54$; egoizm faktörü 2,14 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,70\pm 0,65$ ve boş zaman aktivitesi faktörü 2 ile 5 arasında puan almakta olup ortalama puanı $3,81\pm 0,65$ ’dir. Araştırmaya katılan gençlik liderlerini gönüllü olmaya iten motivasyonel faktörleri 5 alt boyutta incelediğimizde; gönüllüler için materyal etkenler (4,12) en önemli faktör olmaktadır. Bunu sırasıyla, amaç faktörü (4,07), boş zaman aktivitesi faktörü (3,81), egoizm faktörü (3,70) ve son sırada dış etkenler faktörü (3,63) daha az önem arz ettiği görülmektedir. Bu bulgular Kara (2012) çalışmasında gönüllüleri motive eden faktörleri 4 başlık altında ayırarak, gönüllüler için kişisel gelişim (%84) en önemli etken olduğunu tespit etmiştir. İkinci önemli etkenin ise (%71)’lik bir orana sahip olan iç motivasyon, serbest zaman değerlendirmesi (%61), sosyal yaşam ve ailenin (%43,3) oranında motivasyonu etkilediği belirtilmiştir. Bu çalışma en önemli motivasyonel kaynak olarak çalışmamızı desteklemektedir. Gönüllüler ile yapılan başka bir çalışmada en önemli motivasyonel faktörün amaçsal faktörler olduğunu belirtmiştir. Diğer faktörler ise önem sırasına göre materyal faktörler, egoizm faktörü, boş zaman aktivitesi faktörü ve dış etkenler faktörü olduğu belirtmiştir (Sertbaş 2006). Üniversite mezunu yetişkinlerle yapılan bir çalışmada gönüllü motivasyon kaynağı olarak en önemli faktörün özgeciliğe dayalı nedenler olarak belirlenmiştir. Diğer faktörler başarı güdüsü ve birleşmeye dayalı faktörlerdir (Palaz ve Boz 2008). Bu çalışmalar, bizim çalışma sonuçlarımızla ilgili en önemli motivasyon etkeni olarak farklılık göstermektedir.

Çizelge 5.5’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin cinsiyet değişkenine göre, materyal etkenler alt boyutuna ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Çalışmamızda materyal etkenler alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamasına rağmen kadınların puan ortalamaları (4,19) erkeklere (4,03) göre yüksek tespit edilmiştir. Bu bulgular (Atçı ve diğ. 2014) “Gönüllü Olma Nedenleri: Mersin 2013-XVII. Akdeniz Oyunları Örneği” adlı çalışmasında bulmuş olduğu sonuçlar ile paralellik göstermektedir. Başka bir çalışmada kadınların erkeklere oranla daha fazla gönüllülük faaliyetleri

içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda kadın ve erkeklerde özgecilik, kişisel başarı ve birleşme boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur (Caz ve diğ. 2016).

Çizelge 5.7’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin yaş değişkenine göre, materyal etkenler alt boyutuna ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Çalışmamıza benzer şekilde yapmış gençlerin yaşa bağlı olarak kariyer geliştirme beklentileri değişmektedir. Gençlerin kariyer belirsizliği ve gençler yaşlılara göre daha fazla kariyer beklentisi içinde olduğundan dolayı materyal etkenler boyutunda motivasyonel olarak daha fazla etkilendiklerini söyleyebiliriz. Yaş ile birlikte kariyer hedefleri, mesleki gelişim beklentisi ve ihtiyacından dolayı materyal etkenlerle bağlantılı olduğu sonucuna varabiliriz (Atçı ve diğ. 2014). Üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmada, öğrencilerin sertifika edinmek için gönüllü faaliyetlere katılabileceğini belirtmişlerdir. Bu çalışmalar araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir (Atay ve Mengü 2017).

Koşan ve Güneş (2009) Atatürk Üniversitesi’nde öğrenim gören potansiyel gönüllülere (öğrencilere) yönelik 1043 kişi üzerinde yaptığı çalışmada, gönüllü olma nedenleri içerisinde; yeni deneyimler kazanmak için oyunlarda yer alabileceğini ve bu durumu önemli olarak belirtenlerin oranı ise; %72,5’dir. Bu sonuç materyal etkenler boyutunda çalışmamızı desteklemektedir. Abban (2016) “Gönüllü Kuruluşlarda Gençlerin Gönüllülük Düzeyleri ve Beklentileri” Yalova Üniversitesi’nde öğrenim gören öğrenciler ile yaptığı çalışmada katılımcıların %71,1’i gönüllü faaliyetlerde yer almanın kariyer planlamasına katkı sağlayacaklarını ifade etmişlerdir. Bu araştırmaların sonucu bulgularımızı desteklemektedir.

18-24 yaş aralığındaki gençler ile yapılan Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) çalışmasında gençlerin gönüllü faaliyetlerde bulunması ile kişisel gelişimleri olumlu olarak etkileneceği sonucuna varmışlardır (Yönten Balaban ve Çoban İnce 2015). Üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada, gönüllülüğün kariyere katkı sağlayacağı sonucuna ulaşmıştır (Artan ve diğ. 2018). 18 yaşını doldurmuş kişilerin başvuracağı barış gönüllüleri programının, gönüllülerin mesleki becerilerini geliştirebileceği ve kariyerlerini oluşturmada katkısı olacağını belirtmiştir (Akbaş 2006). Akut gönüllüleri üzerinde yapılan ve yaş grubu çoğunluğunu 30 yaş ve altı ile 31-40 yaş bireylerin oluşturduğu çalışmada gönüllülük nedenleri olarak serbest zaman faaliyeti yerine, ciddi boş zaman (kariyer

beklentisi ile yapılması) faaliyeti olarak tercih etmektedirler (Ardahan 2016). Bu çalışmalar araştırmamızın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Yapılan başka bir çalışmada orta yaşlardaki insanların daha fazla gönüllü faaliyetler içerisinde yer alabileceği belirtilmiştir (Palabıyık 2011)

Çizelge 5.9'da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin görev türüne göre, materyal etkenler, dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörü alt boyutlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Ekmekçi ve Çelik (2015) yapmış oldukları çalışmada mesleki kariyer arttıkça, çalışanlarda gönüllülük eğiliminin de arttığını belirtmişlerdir. Yönetici konumunda çalışanların diğer mesleklere göre daha fazla gönüllülük faaliyetleri içerisinde yer aldıklarını tespit etmişlerdir.

Çizelge 5.11'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin eğitim değişkenine göre, materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü, boş zaman aktivitesi faktörü ortalama puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu bağlamda; eğitim durumu gönüllü faaliyetlere katılımında değişkenler arasında fark bulunmamaktadır. Sertbaş (2006) yapmış olduğu çalışmada gönüllüler lise mezunu, üniversite öğrencisi, üniversite mezunu ve lisansüstü olarak eğitim durumuna göre sınıflandırılmış ve materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü ve egoizm faktörünün ortalama puanları eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Bu araştırma çalışmamızı desteklemektedir.

Yapılan farklı çalışmalarda ise eğitim seviyesi arttıkça motivasyon düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir (Kara 2012; Palabıyık 2011).

Çizelge 5.13'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin çalışma durumu değişkenine göre, egoizm faktörü istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, boş zaman aktivitesi faktörü puanları istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Palabıyık (2011) araştırma sonuçlarına göre, çalışan bireylerin, sosyal olanaklarının daha fazla olması nedeniyle daha çok gönüllü faaliyetlere katılabildiği bulgularına ulaşılmıştır.

Çizelge 5.15'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin aylık gelir değişkenine göre, materyal etkenler, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörünün ortalama puanları maaş durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Abban (2016) yapmış olduğu çalışmada, ailenin

aylık ortalama gelir düzeyinin artması ile gönüllülüğü destekleme durumunun da arttığını tespit etmiştir. Fakat ailenin destekleme durumu ile gelir durumu arasında doğrudan bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Farklı çalışmalara bakıldığında gönüllü imajının daha çok orta düzey gelir seviyesine sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Erdoğan 2016).

Çizelge 5.17’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin görev süresi değişkenine göre, boş zaman aktivitesi faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Materyal etkenler, dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü alt boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). “Ostistik Çocuklar Spor Eğitim Projesi’ne Gönüllü Olarak Katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Görüşleri” adlı çalışmada 6 ay görev alan gönüllü öğrencilerin bildirdiği görüşler çerçevesinde projeye katılım nedenleri “Sosyal Sorumluluk” ana teması olarak belirlenmiştir. Gönüllü öğrencilerin proje ile birlikte kendilerini daha mutlu hissettikleri, deneyim ve tecrübe kazandıkları, boş zamanlarını iyi bir şekilde değerlendiklerini, ifade ettikleri görülmektedir (Sarol ve diğ. 2011). Bu çalışma görev süresine gönüllü faaliyetlerde yer almada farklılık göstermektedir.

Çizelge 5.19’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin çalıştığı bölüm değişkenine göre, materyal etkenler, dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörü alt boyutlarına ilişkin istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Spor federasyonlarının yönetim kademelerindeki gönüllü katılımının nedenleri üzerine yapılan bir çalışmaya göre federasyon gönüllüleri kariyer geliştirme ve boş zamanlarını değerlendirmek için gönüllülüğe katılmaktadırlar (Öğüt ve diğ. 2013).

Çizelge 5.21’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan gençlik liderlerinin materyal etkenler faktörü, dış etkenler faktörü, amaç faktörü, boş zaman aktivitesi faktörü ortalama puanlarının çalışma zamanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > 0,05$). Egoizm faktörü ise çalışma zamanına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$). Bizim çalışmamızda gönüllülük faaliyetlerde yer alma durumuna bakıldığında ortalama puanlar birbirine yakın olmakla birlikte en fazla “yarım gün yada az ve 3 gün” çalıştıklarını belirtmişlerdir. Abban (2016) çalışmasında, ankete katılan öğrencilerin gönüllülük faaliyetlerinde haftalık yer alma durumuna bakıldığında, en fazla haftada 1-2 saattir. Başka bir çalışmada gönüllülerin haftada ortalama 2-8 saat arası gönüllülük faaliyetlerine katıldıklarını belirtmişlerdir (Yönten Balaban ve Çoban İnce 2015). Türkiye’de, 2 hafta ile 12 ay arasında uluslararası gönüllülük faaliyeti olan Avrupa

Gönüllü Hizmetine katılan 18-30 yaş aralığındaki yabancı gençler ile yapılan çalışmada, gönüllülük faaliyeti sonrasında, Avrupa Gönüllü Hizmetinin kendilerini daha iyi tanımaya yardımcı olduğu, sorumluluk bilinçleri ve iletişim becerilerinin geliştiği bulgularına ulaşılmıştır.

Çizelge 5.22’de görüldüğü üzere, mücadele isteği ve hedef koyma ile gönüllülük ölçeğinin materyal ve amaç faktörü alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

İletişim kurabilmek ile gönüllülük toplam ve gönüllülük alt boyutu materyal etkenler, amaç ve egoizm faktörü alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Grup becerileri ile gönüllülük alt boyutu materyal etkenler ve amaç faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Güven duyma ve güvenilir olma ile gönüllülük alt boyutu materyal etkenler faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Karar verme becerileri ile gönüllülük alt boyutu materyal etkenler, dış etkenler, amaç, egoizm faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Problem çözme becerileri gönüllülük alt boyutu materyal etkenler faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Mesuliyet ve sorumluluk ile gönüllülük alt boyutu materyal etkenler faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Bu bağlamda, Gençlik Liderlerinin, liderlik özellikleri ile gönüllülük motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

6.1. Sınırlılıklar

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

Gençlik Merkezleri sayıları ile ilgili ulaşılabilecek bir veri tabanı bulunmamaktadır.

Gençlik Liderlerinin katıldığı gönüllülük faaliyeti türü, süresi, yurtiçi veya uluslararası gönüllülük gibi istatistiki veriler ile ilgili bir veri tabanı bulunmamaktadır.

Gençlik Liderlerine ulaşabilecek iletişim platformu bulunmamaktadır.

Araştırmanın evreni, 30 Büyükşehir’de, Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü’ne bağlı Gençlik Merkezlerinde görev yapan Gençlik Liderleri ile sınırlıdır.

Araştırma gönüllü katılımı ile sınırlıdır.

7. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

7.1. Sonuçlar

Gençlik Liderlerinin gönüllülük organizasyonlarda görev yapmalarındaki en önemli motivasyonel faktörün materyal etkenler faktörü olduğu belirlenmiştir. Diğer etkenler önem sırasına göre amaç, boş zaman aktivitesi, egoizm ve dış etken faktörleridir. Gençlik Liderlik özelliklerinde grup becerileri boyutunda en yüksek düzeye sahip olduğu problem çözme becerilerinde ise en düşük düzeye sahip olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre, dış etkenler, amaç faktörü, egoizm faktörü ve boş zaman aktivitesi faktörü, yaş değişkenine göre; materyal etkenler faktörü, çalışma durumu değişkenine göre; egoizm faktörü, görev süresi değişkenine göre; boş zaman aktivitesi faktörü, çalışma zamanına göre ise egoizm faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Gençlik Liderlerinin, gönüllü motivasyonları ile liderlik özellikleri ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

7.2. Öneriler

Gençlik Liderlerinin gönüllülük organizasyonlarında görev yapmalarındaki en önemli motivasyonel faktörler olan materyal etkenler faktörünün yüksek çıkması, gençlerin mesleki kariyer beklentilerinin, sosyal statü beklentilerinin olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı gönüllülük faaliyetlerine katılan gençler katılım belgesi, sertifika vb. materyaller ile desteklenmelidir.

Boş zaman aktivitesi faktörüne göre gençlerin gönüllü faaliyetlere katılımı, organizasyon sürecinde boş zamanını anlamlı olarak geçirmesi ve organizasyondan memnun ayrılması daha sonraki faaliyetlere katılımını da kolaylaştıracaktır. Bundan dolayı gönüllüleri yönlendiren yönetici ve eğiticiler iletişim konusunda yeterli donanıma sahip kişilerden seçilmelidir.

Yerel hizmetlere gönüllü katılım dışında gönüllü haklarını koruyan yasal bir mevzuat olmadığından dolayı, gönüllüler ile ilgili yasal mevzuat çalışması yapılarak hak ve sorumluluklar belirtilmeli, gönüllülerin faaliyet süresince sağlık sigortalarının yapılması, faaliyet sonucunda verilen sertifika vb. belgeler diğer kurumlar tarafından da tanınmalıdır. Gençlik Lideri alımlarında daha önceki gönüllü faaliyetlere katılımı dikkate alınabilir.

Katılımcıların gençlik liderlik özelliklerinde karar verme becerileri ve problem çözüme becerilerinin ortalama puanlarının düşük olmasından dolayı bu özelliklerle ilgili Genel Müdürlük bünyesinde konusunda uzman kişiler eşliğinde eğitim çalışmaları ve atölye çalışmaları yapılabilir.

Araştırmamızın anket sürecinde yeteri kadar Gençlik Lideri sayısına ulaşamamıştır. Gençlik Lideri sayıları, görev yaptıkları bölge ve illere göre sayılar, katıldıkları yurt içi ve uluslararası gönüllülük faaliyetleri, yaptıkları gönüllülük türü ile illere ve ilçelere göre ayrıntılı Gençlik Merkezi istatistiki bilgileri Gençlik Merkezleri'nin kurumsal sitesine (genclikmerkezi.gsb.gov.tr) eklenebilir.



KAYNAKLAR DİZİNİ

Atçı D, Yenipınar U, Unur K. Gönüllü olma nedenleri: Mersin 2013 Akdeniz oyunları örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*.2014; 11 (3): 42-56.

Akatay A, Yelkikalan N. Sivil Toplum Kuruluşlarında Gönüllülük ve İnsan Kaynaklarının Yönetimi. Ekin Basım Yayın Dağıtım. Bursa. 2007.

Artan T, Taşçı A, Başçılar M. Üniversite öğrencilerinin gönüllü olma motivasyonları ile özgecilik düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*. 2018; 5 (26); 2488-2493.

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

Atay E, Mengü E. Sosyal politika öğrencilerinin gönüllülük eğilimleri: Yalova Üniversitesi Örneği. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*. 2017; 14: 62-76.

Abban B. Gönüllü kuruluşlarda gençlerin gönüllülük düzeyleri ve beklentileri. Yalova Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

Aktan CC. Değişim Çağında Yönetim, İstanbul: İstanbul Sanayi Odası Yayını, Sistem Yayıncılık, 2003. <http://www.canaktan.org/can-aktan-kitaplar/yonetim.pdf> (Erişim: 02.02.2019)

Ardahan F. Ciddi boş zaman faaliyeti olarak gönüllülük: AKUT örneği. *Mediterranean Journal of Humanities*. 2016; 47-61, (doi: 10.13114/MJH.2016119288).

Akbaş O. Amerikan gönüllü kuruluşları: Barış gönüllülerinin Dünyada ve Türkiye'deki çalışmaları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2006; 4; 85-99.

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

Baran AG. Genç ve gençlik: Sosyolojik bakış. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 2013. 1(1).

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

Büyük K. İşlek M. Çakmak M. Tiltay M. Yöneticilerin ve çalışanların bakış açısıyla sivil toplum kuruluşlarında gönüllülerin motivasyonları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2016; 17: 303-323.

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

Belediye Kanunu. Resmi Gazete: 25874, 03 Temmuz 2005.

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

Caz Ç, Yılmaz S, Göksel A ve diğ. Spor organizasyonlarında gönüllü katılımın incelenmesi: Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencileri üzerine bir uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016; 9 (43): 2557-2564.

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

Ceylan H. Avrupa gençlik politikaları ve gönüllülük. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2016; 9 (42): 1049-1061.

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

Çetin S, Giderler C, Güler M. Lider yöneticilerin çalışanların motivasyonuna ve performansına etkisi: Kamu kuruluşunda bir çalışma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2017; 19 (4): 36-49.

Çalışkan A. Gündoğdu Özel E. İş performansının artırılmasında motivasyonel faktörlerin rolü; yenilikçi davranışın aracılık rolü: Mersin bölgesi özel bankalarında bir uygulama. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2018; 3 (1): 1-25.

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

Demir Ö, Bağlıoğlu A. Sağlık kurumlarında kurumsal imaj sürecinde lider yöneticilik. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2017; 1; 1-26.

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

Ekmekçi R, Çelik A. Organizasyon başarısı: Liseler Dünya Hentbol şampiyonası örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2015; 4 (3); 563-576.

Erdurmazlı E. Gönüllülerin motivasyon ve iş tatminleri üzerine bir araştırma: Örgüt kültürünün aracılık etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 2018; 16 (2): 71-90. (doi: 10.11611/yead.389674).

European Youth Portal. https://europa.eu/youth/eu/article/46/1029_tr (Erişim: 9 Mart 2019).

Erdoğan Z. Türkiye'de resmi gönüllülüğün düşük olma nedenleri: Üniversite öğrencileri üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.

Fişne M, Karagöz, Y. Uluslararası spor organizasyonları için gönüllü motivasyonları ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2016; 1 (1): 1-16. (doi:10.25307/jssr.271322)

Fişne M. Kişilik özelliklerinin sporda gönüllülük motivasyonu üzerine etkisi: Uluslararası spor organizasyonlarında görev alan gönüllülere yönelik bir araştırma. Doktora Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017.

Güngör F, Çölgeçen Y. STK'larda gönüllü yönetimi ve motivasyonun performansa etkisi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 2013; 8: 163-187.

Güngör F. Gönüllü yönetiminin önemli bir aşaması olarak performans değerlendirme. *Strategic Public Management Journal*, 2016; 2: 21-48.

Güzel B. International periodical for the languages, literature and history of Turkish or Turkic, 2015; 10 (6): 521-532. (doi:http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.814).

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

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

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Eğitim, Kültür ve Araştırma Genel Müdürlüğü. Dünya ülkeleri ulusal gençlik stratejileri raporu. 2017.

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

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

Gençlik ve Spor Bakanlığı. <http://sgm.gsb.gov.tr/Sayfalar/112/105/Tarihce> (Erişim: 23.01.2019)

Gençlik ve Spor Bakanlığı.
http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/ghgm/teskilat_semasi.html (Erişim: 23.01.2019)

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Gençlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü: 3. Dönem Birim Faaliyet Raporu.2015
http://www.gsb.gov.tr/BakanlikHizmetBirimleri/ghgm/faaliyet_raporu.pdf (Erişim: 28 Ocak 2019).

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Bakanlık Teşkilat Şeması.
<http://www.gsb.gov.tr/Sayfalar/35/10/teskilat-semasi.aspx>(Erişim: 2 Mayıs 2019).

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Gönüllülük Yılı Stratejisi.
[http://www.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/GSB/gencgonull%C3%BClerkitap%C4%B1k/GencGonulluler2019Kitap%20\(1\).pdf](http://www.gsb.gov.tr/Public/Edit/images/GSB/gencgonull%C3%BClerkitap%C4%B1k/GencGonulluler2019Kitap%20(1).pdf)(Erişim: 25 Mart 2019).

Gençlik ve Spor Bakanlığı. <http://gsb.gov.tr/HaberDetaylari/3/151289/2019u-gonulluluk-yili-ilan-ediyoruz.aspx> (Erişim: 10 Mart 2019).

Gençlik ve Spor Bakanlığı. <https://gencgonulluler.gov.tr/Sayfalar/hakkimizda> (Erişim: 03 Temmuz 2019).

İl Özel İdaresi Kanunu. Resmi Gazete: 25745, 22 Şubat 2005.

İç İşleri Bakanlığı. İl Özel İdaresi ve Belediye hizmetlerine gönüllü katılım yönetmeliği. Resmi Gazete: 25961, 09 Ekim 2005.

Koşan A, Güneş E. Gönüllülük ve Erzurum 2011 üniversitelerarası kış oyunları. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009; 13:1-18.

Kara EK. Üniversite 2011 Erzurum kış oyunlarındaki gönüllülerin katılma motivasyonları ve oyunlar sonrası beklenti ve memnuniyetlerinin değerlendirilmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi. Sağlık Bilimler Enstitüsü, 2012.

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

Sarol H, Ekinci E, Karaküçük S. Otistik çocuklar spor eğitim projesi'ne gönüllü olarak katılan Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğrencilerinin görüşleri. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 2011: 13; 67-73.

Kalkınma Bakanlığı. 10. Kalkınma Planı.(2014-2018). Ankara.2013
<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> (Erişim: 24 Ocak 2019).

Kalkınma Bakanlığı. 10. Kalkınma Planı.(2014-2018). Özel İhtisas Komisyonu Raporu (Spor). Ankara. 2014.
http://www.cka.org.tr/dosyalar/Ozel%20Ihtisas%20Komisyonu%20Raporlar%C4%B1/Spor_%C3%B6ik.pdf (Erişim: 24 Ocak 2019).

Kalkınma Bakanlığı. Uzun Vadeli Strateji ve 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı. (2001-2005) Ankara, 2001.
<http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Sekizinci-Be%C5%9F-Y%C4%B1ll%C4%B1k-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2001-2005.pdf> (Erişim: 24 Ocak 2019).

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

Özşen G. 2010 Dünya Basketbol şampiyonasında görev alan gönüllü katılımcıların beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığının belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2012.

Özmutaf NM. Sivil toplum kuruluşlarının misyonları gerçekleştirmede insan kaynaklarının rolünün gönüllü yönetimi yaklaşımları bağlamında incelenmesi. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

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

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

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

Öğüt E, Yenel F, Kocamaz S. Spor federasyonlarındaki gönüllülerin katılım nedenleri ve kazanımları: Ciddi boş zaman teorisine göre bir değerlendirme. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*. 2013; 4; 48-76.

Palabıyık H. Gönüllülük ve yerel hizmetlere gönüllü katılım üzerine açıklamalar. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2011; 9; 85-114.

Palaz S, Boz İ. Üniversite mezunu yetişkinlerin farklı organizasyonlarda gönüllü hizmet vermesini etkileyen faktörler. *Bahkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2008; 11 (19); 95-106.

Sertbaş K, Atalı L, Taşkıran Y ve diğ. Sporda gönüllü insan kaynakları organizasyonu, Türkiye için uygulama örneği. *Ege Üniversitesi, Performans Dergisi*, 2004; 10 (1); 21-28.

Sertbaş K. Üniversite 2005 İzmir oyunlarında görevli gönüllü insan kaynaklarının, organizasyona katılım nedenleri ve motivasyonel faktörlerin analizi. Doktora Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2006.

Sertbaş K, Zengin E, Çutuk S. Üniversite 2005 İzmir oyunlarında, gönüllü insan kaynakları yönetimi çalışmalarının incelenmesi. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri*, 2008; 3 (2); 39-44.

Sivil Toplum Geliştirme Merkezi. STÖ'ler için Gönüllülük ve Gönüllü Yönetimi Rehberi. Genişletilmiş 2. Baskı. (2009). <http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/g/o/gonulluluk2.pdf> (Erişim: 23 Ocak 2019).

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

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

Şahin A, Taşpınar Y, Eryeşil K. ve diğ. Kamu yönetiminde liderlik: Yönetici ve çalışanların liderlik algısı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 2015; 18 (2): 73-96.

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

Tınaz P. Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 2. Baskı. İstanbul. 2009.

Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı. STK'larda Gönüllülük ve Gönüllülük Politikaları. Vaka Analizi. 2012. <https://www.tusev.org.tr/usrfiles/images/STKlardaGonullulukVakaAnaliziTR.06.11.13.pdf> (Erişim: 5 Şubat 2019).

Türkiye Üçüncü Sektör Vakfı. Gönüllülük ve Yasal Mevzuat. <https://www.tusev.org.tr/usrfiles/files/GonullulukAnalizBilgiNotu.12.02.15.pdf>(Erişim: 11 Şubat 2019).

UN Volunteers. Birleşmiş Milletler Gönüllüleri. Dünyada Gönüllülüğün Durumu Raporu. Çev. Biliz Z. Türkiye: Art Press. 2011. http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/mdgs/SWVR_TR.pdf (Erişim: 24 Ocak 2019).

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

Yöntem Balaban A, Çoban İnce İ. Gençlerin sivil toplum kuruluşlarındaki gönüllülük faaliyetleri ve gönüllülük algısı: Türkiye Eğitim Gönüllüleri Vakfı (TEGV) örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015; 30 (2): 149-169.

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

Yıldırım S, Yıldız A, Kuruç Z. Egzersizde motivasyonel düzenlemeler ve dönüşümcü liderlik ilişkisi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 2015; 26 (2): 35-43.

ÖZGEÇMİŞ

1. Bireysel Bilgiler

- **Adı Soyadı** : Abdülmecit BÜLBÜL
- **Doğum yeri ve tarihi:** Karayazı - 06/05/1986
- **Uyruğu** : T.C.
- **Medeni Durumu** : Bekar
- **Askerlik Durumu** : Yapıldı. (30.11.2010 - 30.05.2011)
- **Çalıştığı kurum** : Gençlik ve Spor Bakanlığı (Yalova Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü)
- **İletişim Adresi ve Telefonu:** Adnan Menderes Mah. Barut Sok. Mesut Apt. No: 9/3
77200 Merkez / Yalova. 0536 995 45 47.

2. Eğitimi (tarih sırasına göre)

Yüksek Lisans:

- ❖ 2016- Kocaeli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Lisans Programı.

Tez Konusu: Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Liderlerinin “Lider Yönetici ve Gönüllülük” Davranışlarının Motivasyonel Faktörler Açısından İncelenmesi.

Danışman: Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ

Lisans:

- ❖ 23.09.2010 Kocaeli Üniversitesi, Spor Yöneticiliği Lisans Programı.

Ortaöğretim:

- ❖ 15.06.2014 Yalova Lisesi. Spor Bölümü.

İlköğretim:

- ❖ 15.06.2001 Yalova Bahçelievler İlköğretim Okulu.

3. Unvanları

Sportif Eğitim Uzmanı

4. Mesleki Deneyimi

5 yıl 10 ay

5. Bilimsel Etkinlikler

Bülbül A., Kaya S. (2019). ‘‘Türkiye’nin Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Gençlik Spor Politikaları ve Gönüllülük Stratejileri. ‘‘International Marmara Science and Social Science Congress. 26-28 Nisan 2019. Kartepe/Kocaeli.

• Projeler

Gençlik ve Spor Bakanlığı. Türkiye Yetenek Taraması Projesi. (2018) (İl Proje Yürütme Birimi yesi)



EKLER

EK-1. Kişisel Bilgi Formu

Bu çalışma Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans programında yapılmakta olan “GSB Gençlik Liderlerinin, Lider Yönetici ve Gönüllülük Davranışlarının Motivasyonel Faktörler Açısından İncelenmesi” konulu bilimsel araştırma ile ilgilidir. Bu çalışmanın ve aşağıdaki anketin öncelikli amacı, gönüllülük faaliyetlerinde görev alan Gençlik Liderlerini bu tercihe iten motivasyonel faktörleri belirlemektir. Bu doğrultuda elde edilebilecek bilgiler, gönüllü faaliyetlerin, organizasyonların planlanmasında ve yönetilmesinde ihtiyaç duyulan “Gönüllü İnsan Kaynakları” stratejilerinin gelişimine katkıda bulunacaktır.

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

Teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ
Danışman
(Kocaeli Ün. Öğretim Üyesi)

Abdulmecit BÜLBÜL
(Yalova GSİM Sportif Eğt. Uzm)
Yüksek Lisans Öğrencisi

Bölüm 1: Kişisel Bilgiler

Hangi ilde liderlik yapıyorsunuz?.....

- 1- Yaşınız?
 - a) 18-25
 - b) 26-32
 - c) 33-44
 - d) 45-51
 - e) 52-58
 - f) 59 yaş üstü
- 2- Cinsiyetiniz?
 - a) Erkek
 - b) Kadın
- 3- Görev türünüz?
 - a) Maaşlı (Gençlik Lideri)
 - b) Gönüllü (Gönüllü Gençlik Lideri)

- 4- Öğrenim Durumunuz?
- Lisansüstü
 - Üniversite Mezunu
 - Üniversite Öğrencisi
 - Lise Mezunu
 - Lise Öğrencisi
 - Diğer
- 5- Çalışma Durumunuz (Mesleğiniz) ?
- Öğrenci
 - Tam Gün Çalışıyorum
 - Yarım Gün Çalışıyorum
 - Ev Hanımı
 - İşsiz
 - Emekli
 - Diğer
- 6- Ne kadar zamandır bu organizasyonda (Gençlik Merkezi) gönüllüsünüz?
- 1 Aydan az
 - 1 Ay
 - 2-4 Ay
 - 5-6 Ay
 - 6 Aydan fazla
- 7- Bu organizasyondaki (Gençlik Merkezi) görevinizi belirtiniz? (Yönetici, asistan vb.)
- Rehberlik
 - Danışma
 - Bilgi İşlem
 - Yönetici
 - Diğer
- 8- Ortalama olarak, zamanınızın ne kadarını bu gönüllü aktivitede (Gençlik Merkezi) harcıyorsunuz?
- Yarım gün (yada az)
 - Tam gün
 - 2 gün
 - 3 gün
 - Diğer
- 9- Aylık geliriniz ne kadar TL. (Maaş, Burs vb.)?
- 500 TL'den az
 - 501 - 1000 TL
 - 1001 - 1500 TL
 - 1501 - 2500 TL
 - 2500 TL üstü.

EK-2. Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği

Her ifade ile ilgili düşüncenizi aşağıda belirtilen şekilde yanıtlayınız.

() Hiçbir zaman, () Nadiren, () Ara sıra, () Sıklıkla, () Her zaman

Maddeler	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
Aşağıda yer alan ifadelere ne derece katıldığınızı, yanındaki seçenekleri kullanarak işaretleyiniz.					
1 Hedeflerime ulaşmak için çok çalışırım.					
2 İdeallerimin peşinden koşarım.					
3 Hayal kırıklığına uğrasam bile, ideallerim uğruna çalışmaya devam ederim.					
4 Geleceğe güvenle bakarım.					
5 Her durumda benim için önemli olan hedeflerimdir.					
6 Bir işte başarıya ulaşmak için kendimi güdülerim.					
7 Yaşadığım sorunların üstesinden gelmek için mücadele ederim.					
8 Etkileyici bir biçimde konuşabilirim.					
9 Benim için başkalarını ikna etmek oldukça kolaydır					
10 İnsanlarla kolay iletişime geçerim.					
11 İnsanları nasıl etkileyeceğimi bilirim.					
12 Fikirlerimi açıkça söylerim.					
13 Bir yarışmayı yönetebilirim.					
14 Arkadaşlarım bir karar alırken bana danışırlar.					
15 Grup çalışmalarında görev paylaşımının önemini 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 Topladığım bilgilerden karar verirken yararlanırım.					
29 Vereceğim kararlar ilgisi olmayan bilgileri ayırt ederim.					
30 Karar vereceğim zaman elimdeki seçenekleri tek tek gözden geçiririm.					
31 Karar vermeden önce o konuda gerekli bütün bilgileri toplarım.					
32 Bir sorunun sebepleri ile ilgili tahminlerde bulunurum.					
33 Bir sorun varsa nedenleri üzerinde ayrıntılı bir şekilde düşünürüm.					
34 Sorunlarımı çözerken tecrübelerimden yararlanırım.					
35 Bir sorunun çözüm yöntemlerimin tutarlı olup olmadığını anlarım.					
36 Toplumsal sorunlarla ilgilenirim.					
37 Ülkemi kalkındırmak için elimden geleni yaparım.					
38 Toplumsal kurallara uyarım.					
39 Toplumla faydalı çalışmalar yapmaya çaba gösteririm.					
40 Başkalarına zarar verebilecek davranışlardan uzak dururum.					

EK-3. Spor Gönüllüleri Motivasyon Ölçeği

Her ifade ile ilgili düşüncenizi aşağıda belirtilen şekilde yanıtlayınız.

(1) Hiç Önem Taşıyor, (2) Önemli Değil, (3) Herhangi Bir Etkisi Olmadı, (4) Önemli, (5) Son Derece Önemli

1	Gönüllülük daha iyi bir sosyal çevre yaratıyor.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
2	Gönüllülük sayesinde kendimi daha az yalnız hissediyorum.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
3	Gönüllü aktiviteler bana enerji veriyor.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
4	Farklı yaş gruplarında, farklı insanlarla birlikte çalışmak istedim	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
5	İş yaşamımda ve kariyerimde bana yardımcı olacak yeni bağlantılar kurmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
6	Bu gönüllü aktiviteyi yaparak takdir edilmek istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
7	Günlük hayatın sorumluluklarından uzaklaşmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
8	Bu organizasyonda gönüllü olarak çalışmak prestij getirecek.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
9	Bu organizasyonda gönüllü olarak çalışmam benim özgeçmişimde (CV) etkili olur.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
10	Yeni ilgi alanları keşfetmek istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
11	İş yaşamımda ve kariyerimde yeni deneyimler kazanmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
12	Gönüllü olmak, kendi sorunlarımdan iyi bir kaçış yoludur.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
13	Hayatın hızlı temposunu yavaşlatmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
14	Spor organizasyonlarında gönüllü olmada bir aile geleneğini devam ettirmek istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
15	Bu organizasyona karşı gerçekten duyarlıyım.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
16	Bu organizasyonda gönüllü olmak, organizasyon komitesine bazı hizmetleri daha ekonomik koşullarda sunma imkanı sağlayacaktır.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
17	Becerilerimi ve yeteneklerimi geliştirmek istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
18	Diğer gönüllülerle arkadaşlık kurmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
19	Çevremde, gönüllü olan birçok insan var.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
20	Günlük hayatın yoğunluğundan ve stresinden uzaklaşmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
21	Bu organizasyonda gönüllü olarak görev yapmak bana, iş yerimde ve okulumda avantajlar sağlayacaktır.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
22	Diğer gönüllülerle iletişim kurmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
23	Bu organizasyonda gönüllü olmamda, ücretsiz dağıtılan, t-shirt, şapka vb. etkili oldu.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
24	Topluma, benimde bir faydam olmasını istiyorum.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
25	Gönüllülük kendimi iyi hissetmemi ve motivasyonumu artırır.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
26	Başkaları tarafından istendiği için, bu organizasyona gönüllü olarak katıldım.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
27	Benim için önemli olan ailem ve toplum bireyleri tarafından takdir edilmeyi istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
28	Bu organizasyonda gönüllü olmak benim çaba ve dikkatime değer.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
29	Benim için önemli olan ailem ve toplum bireyleri de bu organizasyonda gönüllü oldular.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
30	Gönüllü oldum çünkü, geçmişe göre şu anda daha fazla boş zamanım var	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
31	Gönüllü oldum çünkü, bu organizasyon bizim milli değerlerimizi, imajımızı ve manevi mirasımızı yansıtıyor.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
32	Bu organizasyonun başarısına katkıda bulunmak istedim.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
33	Bağlı bulunduğum, iş/okul bu organizasyona gönüllü olarak katkıda bulunmamı bekliyor.	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()

EK-4. Etik Kurul Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 15/10/2018-E.80867



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



Sayı : 10017888-050.99/
Konu : Abdülmecit BÜLBÜL

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : 27/09/2018 tarihli, 74814 sayılı ve "Abdülmecid BÜLBÜL Etik Kurul Başvurusu."
konulu yazı

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 12/10/2018 tarih ve 2018/09 nolu toplantısında alınan 1 sıra sayılı kararı aşağıda sunulmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof.Dr. Recep TARI
Kurul Başkanı

Karar No 1: Sağlık Bilimleri Enstitüsünün 27/09/2018 tarih ve 74814 sayılı yazısı ve ekleri görüşüldü. Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Abdülmecit BÜLBÜL'Doç.Dr.Kürşad SERTBAŞ danışmanlığında yürüttüğü "**Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gençlik Liderlerinin, Lider Yönetici ve Gönüllülük, Davranışlarının Motivasyonel Faktörler Açısından İncelenmesi**" isimli yüksek lisans tez çalışması için kullanacağı veri toplama ve anketi uygulamasında, **bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından bir sakınca olmadığına oy birliği ile karar verildi.**

Mevcut Elektronik İmzalar

RECEP TARI (Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu - Kurul Başkanı) 15/10/2018 13:22

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-5. Gençlik ve Spor Bakanlığı Araştırma İzni



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



Sayı : 63296879-044-E.676248
Konu : Anket İzni

KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 27.09.2018 tarihli ve 18909 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınız ile talep etmiş olduğunuz Enstitünüz Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Abdülmecit BÜLBÜL'ün "Gençlik ve Spor Bakanlığı Gençlik Liderlerinin, Lider Yönetici ve Gönüllülük, Davranışlarının Motivasyonel Faktörler Açısından İncelenmesi." konulu anket çalışması değerlendirilmiş olup ilişkide bulunan tasdiklenmiş suretin çoğaltılarak Gençlik Merkezlerinde görev yapan Gençlik Liderlerine uygulanmasında bir sakınca görülmemiştir. Söz konusu anket çalışmasının sonucunun Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı'na bildirilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

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

Ek : Tasdiklenmiş Anket Sureti (5 sayfa)

Mevcut Elektronik İmzalar

AHMET SERDAR ÇOBAN (Genel Evrak Şube Müdürlüğü - Memur) 08/11/2018 14:34

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

Örnek Mah. Oruç Reis Cad. No:13/A Altındağ/ANKARA

Bilgi için: Çağlar BOSTANCI
Memur

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

EK 6: Tez Denetleme Listesi

Tez, aşağıdaki denetimler yapılarak tamamlanmıştır.

- Kapak ve iç kapak sayfalarında BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA şeklinde elde edilen unvanlar yazıldı (Kapak sayfasına danışman adı yazılmamalıdır).
- Kapak sayfasına mezun olunan PROGRAMIN (Anabilim dalının değil) adı yazıldı.
- Tez kapağı sırt kısmına kılavuzda belirtilen çizimde (yazının yönüne dikkat!) ad, program, yıl yazıldı.
- Onay sayfası uygun çizimde hazırlandı (kazanılan unvanlar BİLİM UZMANLIĞI ya da DOKTORA olmalıdır) imzalandı (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.

26.10.2019
Doç. Dr. Kürşad SERTBAŞ