



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

**Araştırma Makalesi \* Research Article**

## Gençlik Lideri Olarak Görev Yapan Çalışanların Gençlik Liderliği Özelliklerinin Belirlenmesi

### Determining the Youth Leadership Features of Employees Working As Youth Leaders\*

**Serdar ÖZÇETİN**

Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Beden Eğitimi ve Spor Bölümü  
serdarozcetin@gmail.com

Orcid ID: 0000-0003-0797-5268

**Oğuz DUMAN**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
dumanoguz@outlook.com

Orcid ID: 0009-0001-8079-4124

**Öz:** Gençlerin liderlik becerilerini geliştirmeleri, kişisel gelişimlerine katkıda bulunurken, aynı zamanda toplumsal bağlarını güçlendirebilir ve toplumda pozitif değişim yaratma potansiyellerini artırabilir. Bu bilgiler doğrultusunda Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı olarak gençlik lideri olarak görev yapmakta olan çalışanların gençlik liderliği düzeylerini belirlemek amacıyla bu araştırma yürütülmüştür. Bakanlık bünyesinde gençlik liderliği mesleğini icra eden gençlik liderlerinin liderlik becerisi düzeylerinin belirlenmesi için yürütülen çalışma tarama modelinde kurgulanmış nicel bir çalışmadır. Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılında Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı 350 gençlik merkezinde görev yapan 1282 gençlik liderinden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evren içerisinde basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile gönüllülük esasına dayalı olarak seçilen 323 gençlik liderinden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Cansoy ve Turan (2016) tarafından geliştirilen 'Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği' kullanılmıştır. Sonuç olarak, gençlik liderlerinin liderlik boyutlarının birçoğunda gençlik liderliğine başlama seviyelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Gönüllü gençlikten gelen gençlik liderleri, mücadele ve hedef yönelimi, iletişim kurabilme yönelimi, grup becerileri yönelimi, güven duyma ve güvenilirlik yönelimi, karar verme yönelimi ve problem çözme ve sorumluluk yönelimi açısından diğer gruplara göre daha olumlu özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir. Bu sonuçlar gençlik liderliği programlarının ve eğitimlerinin farklı geçmişlere sahip gençlerin farklı liderlik becerilerini destekleyecek şekilde tasarlanması gerektiğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Bakanlık, gençlik liderliği, Gençlik Spor Bakanlığı, liderlik özelliği, liderlik.

**Abstract:** Developing leadership skills of young people can contribute to their personal development, while at the same time, they can strengthen their social bonds and increase their potential to create positive change in society. In line with this information, this research was carried out in order to determine the youth leadership levels of employees working as youth leaders under the Ministry of Youth and Sports. The study carried out to determine the leadership skill levels of youth leaders who perform the youth leadership profession within the Ministry is a quantitative study designed in the screening model. The universe of the research consists of 1282

\* Bu çalışma 4th International Black Sea Modern Scientific Research Congress'de bildiri olarak sunulmuştur.

Geliş Tarihi:19.06.2023

Kabul Tarihi:22.08.2022

Yayın Tarihi:31.08.2023

**Atıf:** Özçetin, S. & Duman, O. (2023). Gençlik Lideri olarak görev yapan çalışanların gençlik liderliği özelliklerinin belirlenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 378-392. Doi: 10.33437/ksusbd.1315885

---

youth leaders working in 350 youth centers affiliated to the Ministry of Youth and Sports of the Republic of Turkey in the 2020-2021 academic year. The sample of the study consists of 323 youth leaders selected on a voluntary basis with a simple random sampling method from the universe. The 'Youth Leadership Traits Scale' developed by Cansoy and Turan (2016) was used as a data collection tool in the research. As a result, many of the leadership dimensions of youth leaders differ significantly according to their youth leadership initiation levels. It has been determined that youth leaders from volunteer youth have more positive characteristics than other groups in terms of struggle and goal orientation, communication orientation, group skills orientation, trust and reliability orientation, decision-making orientation, and problem-solving and responsibility orientation. These results show that youth leadership programs and training should be designed to support different leadership skills of young people from different backgrounds.

**Keywords:** Ministry, youth leadership, Ministry Of Youth And Sports, leadership trait, leadership.

---

## GİRİŞ

Günümüzde liderlik, sadece yetişkinlerin sorumluluğunda olan bir alan olmaktan çıkarak gençlerin de liderlik potansiyellerini keşfetme ve geliştirme fırsatı bulduğu bir alan haline gelmiştir. Gençlik, farklı yaş aralıkları ve gelişim dönemleri çerçevesinde 12 ila 30'lu yaşlar arasında tanımlanabilir. Bu yaş aralığı içinde, 12-14 yaş arası erken ergenlik, 15-19 yaş arası lise-geç ergenlik ve 19-22 yaş arası üniversite-geç yetişkinlik dönemleri gibi farklı liderlik özellikleri gözlenir (Köknel, 1970; Steinberg, 2007; UN, 2019; UNESCO, 2019). Gençlik liderliği, genç bireylerin liderlik becerilerini geliştirmesi ve toplumsal değişime katkı sağlaması açısından önemli bir rol oynamaktadır.

Gençlik liderliği, gençlerin başkalarıyla işbirliği yapabilme, sorumluluk alma ve ilham verici olma gibi davranışları sergilemeleriyle ilişkilendirilir (Edelman, Gill, Co-merford, Larson ve Hare, 2004). Bu liderlik şekli, gençlerin değişime öncülük etme, hedeflere öncelik verme, eyleme geçme, sonuçları üstlenme, iyi ilişkiler kurma ve iletişimi yönetme gibi becerilere sahip olmalarını gerektirir. Gençlik liderliği, bireylerin içsel ve dışsal yetenekleri olarak tanımlanan özellikleri içerir (Edelman et al., 2004). Bir bireyin kendini tanıması, ifade etmesi ve potansiyelini kullanması, ruhen ve bedenen gelişmiş olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Gençlik liderliği özelliklerine sahip bireyler, okul, aile ve toplum etkinliklerine aktif bir şekilde katılırken etik liderlik davranışları sergilerler ve topluluklarına örnek olurlar (Whitehead, 2009). Gençlik liderliği, gençlik gelişimi, vatandaşlık, gençlik etkinlikleri, gençlik katılımı, toplum hizmeti, karar alma ve değerlendirme gibi kavramları içermesi nedeniyle karmaşık bir yapıya sahiptir (Kahn et al., 2009).

Gençlik liderliği, gençlerin liderlik becerilerini geliştirerek toplumsal değişim için etkili bir şekilde katkıda bulunmalarını hedefleyen önemli bir araştırma ve uygulama alanıdır (Smith & Brown, 2008). Gençlik liderliği literatürü, gençlerin liderlik becerilerinin nasıl geliştirilebileceği ve liderlik tarzlarının neler olduğu gibi konuları ele almaktadır. Araştırmalar, genç liderlerin kendine güven, iletişim becerileri, takım çalışması, problem çözme ve etkili karar verme gibi liderlik becerilerini nasıl geliştirebileceklerini araştırmaktadır (Yukl, 2013; Zenger & Folkman, 2016).

Birçok kuramsal yaklaşım gençlik liderliği alanında dikkate alınmaktadır. Örneğin, "dönüşümcü liderlik" kavramı, genç liderlerin dönüşüme yol açabilecek vizyoner liderlik becerilerini vurgulamaktadır (Bass & Riggio, 2006). "Katılımcı liderlik" ise gençlerin liderlik sürecine aktif olarak katılımını önemseyen bir yaklaşımdır (Leithwood & Jantzi, 2008). Diğer liderlik yaklaşımları arasında "etkileşimci liderlik" (Chemers, 2000), "otantik liderlik" (Avolio & Gardner, 2005) ve "toplum liderliği" (Komives et al., 2013) bulunmaktadır. Öğrenci liderliği ve gençlik liderliği kavramları arasında bazı benzerlikler bulunmasına rağmen, gençlik liderliği genellikle okul içi ve okul dışı bağlamlarda değerlendirilirken, öğrenci liderliği daha çok okul bağlamında ele alınır (Drum, 1988; Komives, Lucas ve McMahon, 2009). Ancak her iki kavram da gençlerin davranış örüntüleri açısından ortak özelliklere sahiptir ve aralarındaki sınırları kesin bir şekilde çizmek zordur.

Gençlik liderliği, sadece bireysel düzeyde liderlik becerilerinin geliştirilmesini değil, aynı zamanda genç liderlerin toplum hizmetine yönelik projelerde aktif rol almalarını teşvik etmektedir. Bu tür projeler, genç liderlerin sosyal sorumluluk duygusunu geliştirmelerine ve toplumsal değişim için harekete geçmelerine yardımcı olmaktadır (Hart et al., 2019).

Gençlik liderlik özellikleri Cansoy ve Turan (2016) tarafından yürütülen çalışmada belirli özelliklerde sınıflandırılmıştır. Bunlar mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurma becerisi, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, problem çözme becerileri ve sorumluluk özellikleridir ve bu özellikler çalışmada kullanılan ölçeğinde boyutlarını oluşturmaktadır.

*Mücadele İsteği ve Hedef Belirleme:* Liderler, amaçlarına ulaşmak için çaba sarfeder ve belirledikleri hedeflere yönelik mücadele ederler (Bennis, 2009; Northouse, 2010; Yukl, 2013). Mücadele etmek, idealleri için çaba harcamak, hedeflere ulaşmak için çalışmak ve geleceğe umutla bakmak anlamına gelir. *İletişim Kurma Becerisi:* Liderler, iletişimin her yönünü etkin bir şekilde kullanabilme yeteneğine sahiptirler. Bu bağlamda, rahat bir şekilde konuşma, karşı tarafı dikkatlice dinleme, düzgün yazma, görüşmeler ve toplantılara aktif katılım sağlama, başkalarını anlama ve anlayışlı davranma gibi iletişim becerileri önemlidir (Adair, 2011). *Grup Becerileri:* Liderler, bir takım veya grup yönetme yeteneğine sahiptirler. Bu yetenek, bir faaliyeti başlatma, organizasyon ve planlama yapma, sorumluluk alma, koordinasyon sağlama, diğerleri için cesaretlendirici olma, hedefler belirleme ve takım veya grup üyesi olarak olumlu bir rol oynama gibi becerileri içerir (Adair, 2011). Liderler, hedefler belirleyerek, grubu ortak bir vizyon etrafında birleştirme yeteneğine sahiptirler (Richardson ve Feldhusen, 1986'den aktaran Meyer, 1995). Aynı zamanda liderler, paylaşım yapabilme, saygılı davranabilme ve çatışmaları çözebilmeye yeteneklerine sahiptirler. *Güven Duyma ve Güvenilir Olma:* Bu özellik, bireyin kişisel davranış ve hareketlerinde bütünlük ve değerlere sahip olması, ahlaki karakterinin sağlamlığı ile ilişkilidir ve bireyi güvenilir kılar (Adair, 2003; Northouse, 2010; Yukl, 2013). Güven duyma davranışı, çevredeki insanlarla etkileşim kurmak için önemli bir özelliktir (Derks, Lee ve Krabbendam, 2014). Başkalarına yardımcı olma, sıkıntıları paylaşma, dinleme ve güvene dayalı samimi ilişkiler kurma yeteneği de bu özellikler arasındadır. *Karar Verme Becerileri:* Hedefin belirlenmesi, ilgili bilgilerin toplanması, mümkün seçeneklerin oluşturulması, karar verme, kararın uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesi yeteneği (Adair, 2010). *Problem Çözme Becerileri:* Problemin gerçek anlamda tanımlanması, uygun bilgi veya kısıtlamaların belirlenmesi, olası seçeneklerin veya çözüm yollarının sunulması, problemin çözülmesi ve çözümün sonuçlarının paylaşılması sürecidir (OECD, 2014). *Sorumluluk:* Bireylerin ve grupların başkalarının refahı için sorumluluk taşımasıdır (Dugan ve Komives, 2007). Liderler, toplumsal sorunlarla ilgilenme, ülkeleri için çalışma, başkalarının haklarına saygı gösterme ve üstlendikleri görevlerin farkında olma gibi sorumlulukları yerine getirme eğilimindedirler.

Gençlik liderliği çalışmaları genellikle ortaokul, lise ve üniversite öğrencileri üzerinde yoğunlaşmaktadır (Komives, Lucas ve McMahan, 2009; Redmond ve Dolan, 2016; Sherif, 1958). Bu alandaki çalışmalar, gençlerin liderlik potansiyellerini ortaya çıkarmak, liderlik becerilerini geliştirmek ve toplumsal değişim için aktif olarak görev almalarını teşvik etmek amacıyla yoğunlaşmaktadır (Hoskins & Evans, 2018). Bu çalışmalar, gençleri güçlendirme, seçim haklarını kullanma, söz hakkına sahip olma ve toplumsal katılım gibi konuları da ele alır (O'Donoghue, Kirshner ve McLaughlin, 2006). Ayrıca, gençlik liderliği kavramı gençlerin toplumda sorumluluk üstlenmelerini, yaşamdaki gerçek problemleri çözmelerini ve buldukları topluluklara olumlu katkıda bulunmalarını ifade eder (Kress, 2006; Kahn, Hewes ve Ali, 2009). Araştırmalar, gençlik liderliği programlarının gençlerin liderlik potansiyellerini ortaya çıkarma, iletişim becerilerini geliştirme ve toplumsal sorumluluk bilincini artırma konusunda etkili olduğunu göstermektedir (Keating, Tomishima, Foster, & Alessandri, 2002; Bohnert, Aikins, & Killoren, 2010). Bu programlar, gençlere liderlik becerilerini öğretme, işbirliği yapma, problem çözme ve etkili iletişim gibi önemli yetkinlikleri kazandırma amacı taşımaktadır (Hoskins & Evans, 2018). Ayrıca, gençlik liderliği çalışmaları, gençlerin kendilerine güvenlerini artırma, liderlik kimliklerini geliştirme ve toplumda aktif bir rol oynama konusunda motivasyon sağlamaktadır (Avolio & Gardner, 2005; Leithwood & Jantzi, 2008). Gençlik liderliği literatürü ayrıca genç liderliğinin olumlu etkilerini ve faydalarını da vurgulamaktadır. Gençlerin liderlik becerilerini geliştirmeleri, kişisel gelişimlerine katkıda bulunurken, aynı zamanda toplumsal bağlarını güçlendirebilir ve toplumda pozitif değişim yaratma potansiyeline sahip olabilirler (Keating et al., 2002; Bohnert et al., 2010).

Gençlik liderliği, gençlerin kendi potansiyellerini keşfetmelerine ve toplumda pozitif değişimlere öncülük etmelerine olanak tanıyarak geleceğin liderlerini şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır. Gençlik liderliği araştırmaları, gençlerin liderlik potansiyellerini keşfetme ve geliştirme sürecine odaklanmaktadır. Gençlik liderliği programlarının gençlerin liderlik becerilerini güçlendirerek toplumsal değişime katkı sağlama konusunda önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Gençlik Spor

Bakanlığı (GSB) bünyesinde aktif rol alan ve meslek olarak yapılan gençlik liderlerinin liderlik becerisi düzeylerinin ortaya konulmasının bu alanda yürütülen çalışmaların niteliğine katkı sunacağı düşünülmekte ve bu bakımdan önemli görülmektedir. Buradan hareketle aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Gençlik liderlerinin gençlik liderlik düzeyleri nedir?
2. Gençlik liderlerinin gençlik liderlik yeterliklerine ilişkin görüşleri demografik değişkenler yönünden farklılaşmakta mıdır?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı gençlik merkezlerinde bulunan gençlik liderlerinin liderlik düzeylerini belirlemeyi amaçlayan bir çalışmadır. Araştırma, betimsel bir çalışma olup tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama araştırmaları, bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için veri toplama amacı güden çalışmalardır (Büyüköztürk ve diğerleri, 2009, 16). Karasar'a (2005, 77) göre, tarama modelleri geçmişte veya mevcut olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisinde Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı 350 gençlik merkezinde görev yapan 1282 gençlik liderinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini gençlik merkezlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile gönüllülük esasına dayalı olarak seçilen 341 gençlik liderinden oluşmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme, evrendeki tüm elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip oldukları örnekleme türüdür (Karasar, 2005, 113). Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında kabul edilebilir hata payı 0.05 (%5) olarak alınmış, %95'lik güven seviyesine göre minimum örneklem büyüklüğü literatürde belirtilen hesaplamalardan yararlanılarak 295 olarak belirlenmiştir (Anderson, 1990; Akt. Balcı, 2004). Hatalı verilerin olabileceği varsayılarak araştırma örneklem büyüklüğünün üzerinde kişi sayısına veri toplama aracı uygulanmıştır. Yapılan bu çalışmada 341 veriden 18 hatalı veri çıkarılmıştır. Geriye kalan 323 veri ile veri analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklemine ilişkin bazı demografik özellikler Tablo 1'de sunulmuştur:

**Tablo 1.** Araştırma örneklemine ilişkin bazı demografik özellikler

Değişken	Parametre	n	%
Cinsiyet	Kadın	148	45,8
	Erkek	175	54,2
Medeni Durum	Bekâr	165	51,1
	Evli	158	48,9
STK'da Görev Almışlık Durumu	Evet	185	57,3
	Hayır	138	42,7
GSB Dışında Eğitimlere Katılma Durumları	Evet	249	77,1
	Hayır	74	22,9
Gençlik Liderliğine Başlama Seviyesi	Noktanlıktan	24	7,4
	Gönüllü Gençlikten	164	50,8
	Direkt Meslek Olarak	135	41,8
Toplam		323	100

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 148'i (%45,8) kadın, 175'i (%54,2) erkek olduğu, katılımcıların 75'i (%34,6) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, 50'si (%23) Spor Yöneticiliği, 165'inin (%51,1) bekâr, 158'inin (%26,3) evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların 185'i (%57,3) Sivil Toplum Kuruluşlarında (STK) daha önce görev aldığı, 138'inin (%42,7) görev almadığı; 249'unun (%77,1) GSB dışında eğitimlere katıldığı, 74'ünün (%22,9) katılmadığı görülmektedir. Katılımcıların GSB'de gençlik liderliğine başlama seviyesinde 24'ü (%7,4) noktanlıktan, 164'ü (%50,8) gönüllü gençlikten, 135'i (%41,8) ise direkt meslek olarak göreve başladığı görülmektedir.

## Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı öncül bilgi ve demografik özelliklerin (cinsiyet, medeni durum, STK'da görev almışlık durumu, GSB dışında eğitimlere katılma durumları, gençlik liderliğine başlama seviyesi) yer aldığı birinci bölüm ve katılımcıların Gençlik liderlik düzeylerini belirlemeyi amaçlayan ikinci bölümden oluşmaktadır. Araştırmada ölçek olarak Cansoy ve Turan (2016) tarafından geliştirilen 'Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği' kullanılmıştır. Veri toplama aracı yedi boyut ve 40 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırma da ise ölçekte yer alan yedi boyut yapılan faktör analizi (AFA) sonucunda iki boyutun birleşmesiyle altı boyuta indirilmiştir. Faktör analizinin sonuçlarına göre problem çözme becerileri ile sorumluluk duygusu boyutları, problem çözme ve sorumluluk duygusu olarak birleştirilmiştir. Bunun sonucunda bu araştırmada elde edilen KMO değerinin .93 olduğu ve Barlett's test analiz sonuçlarının ( $p < .05$ ) anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada Gençlik liderlik düzeylerinin belirlenmesine ilişkin ölçeğin tümü için "Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88, alt boyutlar için mücadele ve hedef için .62; iletişim kurabilmek için .66; grup becerileri için .77; güven duyma ve güvenilirlik için .66; karar verme için .75; problem çözme ve sorumluluk için .69" olarak bulunmuştur. Ölçek 5'li Likert tipi (Her zaman=5, Sıklıkla =4, Ara sıra =3, Nadiren=2, Hiçbir zaman=1) şeklinde derecelendirilmiştir.

## Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanması sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan 1282 gençlik liderlerine "Gençlik Liderliği Özellikleri Ölçeği" aydınlatılmış onam ile e-posta ve WhatsApp uygulaması kullanılarak gönderilmiştir. Veriler tamamen gönüllülük esasına göre çevrimiçi olarak toplanmıştır. Araştırmaya ilişkin gerekli etik izinler Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 29.03.2021 tarih ve 05 sayılı 119 karar ile alınmıştır.

Araştırmada gençlik liderlerinin liderlik özelliklerini ortaya koymak amacıyla, veriler SPSS 26.0 paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Gençlik Liderliği Özellikleri Ölçeği aracılığıyla toplanan veriler üzerinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma betimsel istatistikleri hesaplanmıştır.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine yönelik verilerin dağılımında basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Normallik testlerinin sonuçlarında  $\pm 2.0$  aralığında değerler elde edilmiştir. Normal dağılımda basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $\pm 2.0$  arasında yer alması verilerin normal dağılım gösterdiğinin bir göstergesidir (George ve Mallery, 2012). Araştırmada bu aralıklar arasında değerler bulunduğu için verilerin normal dağılım gösterdiği düşünülerek parametrik testler uygulanmıştır.

Araştırmanın alt amaçları arasında yer alan; katılımcıların liderlik özelliklerine ilişkin algıları cinsiyet, medeni durum, STK'da görev alma durumu ve Gençlik ve Spor Bakanlığı dışında eğitimlere katılma durumu değişkenlerinin gençlik liderlik özellikleri üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek adına parametrik testlerden bağımsız örneklem için t-Testi (Büyüköztürk, 2006) uygulanmıştır. Katılımcıların gençlik liderliğine başlama seviyesi değişkeninin gençlik liderlik özellikleri üzerindeki etkisini ortaya koyabilmek adına da parametrik testlerden tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) (Büyüköztürk, 2006; Duncan, 2003) uygulanmıştır.

## BULGULAR

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki gençlik liderlerinin gençlik liderliği özelliklerinin cinsiyet değişkeni yönünden farklılaşma durumuna ilişkin bulgular aşağıda Tablo 2'de sunulmuştur:

**Tablo 2.** Gençlik ve spor bakanlığı bünyesinde görevli gençlik liderlerinin gençlik liderliği düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşma durumuna ilişkin bulgular

Boyut	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Mücadele ve Hedef	Kadın	148	4,18	,50	321	-3,46	.00*
	Erkek	175	4,38	,52			



İletişim Kurabilmek	Kadın	148	4,13	,55	321	-2,29	.22
	Erkek	175	4,27	,51			
Grup Becerileri	Kadın	148	4,52	,50	321	-,78	.43
	Erkek	175	4,56	,49			
Güven Duyuma ve Güvenilirlik	Kadın	148	4,60	,40	321	-1,00	.31
	Erkek	175	4,64	,40			
Karar Verme	Kadın	148	4,48	,49	321	-,65	.51
	Erkek	175	4,51	,45			
Problem Çözme ve Sorumluluk	Kadın	148	4,70	,42	321	-,39	.69
	Erkek	175	4,72	,41			

\*p<0,05

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan gençlik liderlerinin İletişim Kurabilmek [ $t_{(321)}=-2.29$ ,  $p>.05$ ]; Grup Becerileri [ $t_{(321)}=-.78$ ,  $p>.05$ ]; Güven Duyuma ve Güvenme [ $t_{(321)}=-.1, 00$   $p>.05$ ]; Karar Verme [ $t_{(321)}=-.65$ ,  $p>.05$ ]; Problem Çözme ve Sorumluluk [ $t_{(321)}=.39$ ,  $p>.05$ ] boyutlarındaki görüşleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Mücadele ve Hedef boyutuna ilişkin katılımcı görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmüştür([ $t_{(321)}=-3,46$   $p<.05$ ). Mücadele ve Hedef boyutunda alınan puanlar erkek katılımcılar lehine ( $\bar{x}=4.38$ ,  $S=0.50$ ) anlamlı bir biçimde yüksek çıkmıştır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki gençlik giderlerinin gençlik liderliği özelliklerinin medeni durum değişkeni yönünden farklılaşma durumuna ilişkin bulgular aşağıda Tablo 3’te sunulmuştur:

**Tablo 3.** Gençlik ve spor bakanlığı bünyesindeki görevli gençlik liderlerinin, gençlik liderliği düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından farklılaşma durumuna ilişkin bulgular

Boyut	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Mücadele ve Hedef	Bekar	165	4,31	,48	321	0,67	.49
	Evli	158	4,27	,56			
İletişim Kurabilmek	Bekar	165	4,18	,54	321	-1,00	.31
	Evli	158	4,24	,52			
Grup Becerileri	Bekar	165	4,55	,49	321	,98	.66
	Evli	158	4,53	,50			
Güven Duyuma ve Güvenilirlik	Bekar	165	4,64	,39	321	1,00	.32
	Evli	158	4,60	,41			
Karar Verme	Bekar	165	4,51	,46	321	,56	.57
	Evli	158	4,48	,48			
Problem Çözme ve Sorumluluk	Bekar	165	4,72	,42	321	,34	.73
	Evli	158	4,71	,41			

\*p<0,05

Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan gençlik liderlerinin İletişim Kurabilmek [ $t_{(321)}=-1.00$ ,  $p>.05$ ]; Grup Becerileri [ $t_{(321)}=-.98$ ,  $p>.05$ ]; Güven Duyma ve Güvenme [ $t_{(321)}=.1$ ,  $00 p>.05$ ]; Karar Verme [ $t_{(321)}=.56$ ,  $p>.05$ ]; Problem Çözme ve Sorumluluk [ $t_{(321)}=.34$ ,  $p>.05$ ]; Mücadele ve Hedef [ $t_{(321)}=.67$ ,  $p>.05$ ]; boyutlarındaki görüşleri medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki gençlik giderlerinin gençlik liderliği özelliklerinin STK'larda görev alma durumları değişkeni yönünden farklılaşma durumuna ilişkin bulgular aşağıda Tablo 4'te sunulmuştur:

**Tablo 4.** Gençlik ve spor bakanlığı bünyesindeki görevli gençlik liderlerinin, gençlik liderliği düzeylerinin stk'larda görev almışlık durumu değişkeni açısından farklılaşma durumuna ilişkin bulgular

Boyut	STK'da Görev Almışlık Durumu	n	$\bar{X}$	S	Sd	t	p																																																								
Mücadele ve Hedef	Evet	185	4,34	,52	321	2,16	.31																																																								
	Hayır	138	4,22	,51				İletişim Kurabilmek	Evet	185	4,28	,52	321	2,84	.00*	Hayır	138	4,11	,53	Grup Becerileri	Evet	185	4,58	,50	321	1,53	.12	Hayır	138	4,49	,49	Güven Duyma ve Güvenilirlik	Evet	185	4,65	,40	321	1,45	.14	Hayır	138	4,59	,40	Karar Verme	Evet	185	4,51	,49	321	0,59	.55	Hayır	138	4,48	,45	Problem Çözme ve Sorumluluk	Evet	185	4,76	,41	321	1,37	.17
İletişim Kurabilmek	Evet	185	4,28	,52	321	2,84	.00*																																																								
	Hayır	138	4,11	,53				Grup Becerileri	Evet	185	4,58	,50	321	1,53	.12	Hayır	138	4,49	,49	Güven Duyma ve Güvenilirlik	Evet	185	4,65	,40	321	1,45	.14	Hayır	138	4,59	,40	Karar Verme	Evet	185	4,51	,49	321	0,59	.55	Hayır	138	4,48	,45	Problem Çözme ve Sorumluluk	Evet	185	4,76	,41	321	1,37	.17	Hayır	138	4,68	,41								
Grup Becerileri	Evet	185	4,58	,50	321	1,53	.12																																																								
	Hayır	138	4,49	,49				Güven Duyma ve Güvenilirlik	Evet	185	4,65	,40	321	1,45	.14	Hayır	138	4,59	,40	Karar Verme	Evet	185	4,51	,49	321	0,59	.55	Hayır	138	4,48	,45	Problem Çözme ve Sorumluluk	Evet	185	4,76	,41	321	1,37	.17	Hayır	138	4,68	,41																				
Güven Duyma ve Güvenilirlik	Evet	185	4,65	,40	321	1,45	.14																																																								
	Hayır	138	4,59	,40				Karar Verme	Evet	185	4,51	,49	321	0,59	.55	Hayır	138	4,48	,45	Problem Çözme ve Sorumluluk	Evet	185	4,76	,41	321	1,37	.17	Hayır	138	4,68	,41																																
Karar Verme	Evet	185	4,51	,49	321	0,59	.55																																																								
	Hayır	138	4,48	,45				Problem Çözme ve Sorumluluk	Evet	185	4,76	,41	321	1,37	.17	Hayır	138	4,68	,41																																												
Problem Çözme ve Sorumluluk	Evet	185	4,76	,41	321	1,37	.17																																																								
	Hayır	138	4,68	,41																																																											

\* $p<0,05$

Tablo 4'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan gençlik liderlerinin Mücadele ve Hedef [ $t_{(321)}=2.16$ ,  $p>.05$ ]; Grup Becerileri [ $t_{(321)}=1.53$ ,  $p>.05$ ]; Güven Duyma ve Güvenilirlik [ $t_{(321)}=.1$ ,  $45 p>.05$ ]; Karar Verme [ $t_{(321)}=0,59$ ,  $p>.05$ ]; Problem Çözme ve Sorumluluk [ $t_{(321)}=1.37$ ,  $p>.05$ ]; boyutlarındaki görüşleri STK'larda görev almışlık durumlarına göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ancak İletişim Kurabilmek [ $t_{(321)}=2,84$ ,  $p<.05$ ]; STK'larda görev almışlık durumlarına göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmüştür. İletişim Kurabilmek boyutunda alınan puanlar evet diyen katılımcılar lehine ( $\bar{x}=4.28$ ,  $S=0.52$ ) anlamlı bir biçimde yüksek çıkmıştır.

Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki gençlik giderlerinin gençlik liderliği özelliklerinin Gençlik ve Spor Bakanlığı dışındaki eğitimlere katılma durumu değişkeni yönünden farklılaşma durumuna ilişkin bulgular aşağıda Tablo 5'te sunulmuştur:

**Tablo 5.** gençlik ve spor bakanlığı bünyesindeki görevli gençlik liderlerinin, gençlik liderliği düzeylerinin gençlik ve spor bakanlığı dışındaki eğitimlere katılma açısından farklılaşma durumuna ilişkin bulgular

Boyut	GSB Dışında Eğitimlere Katılma Durumları		$\bar{X}$	S	Sd	t	p
	Evet	Hayır					
Mücadele ve Hedef	Evet	249	4,33	,53	321	2,39	.01*
	Hayır	74	4,16	,46			
İletişim Kurabilmek	Evet	249	4,27	,54	321	3,37	.00*
	Hayır	74	4,00	,46			
Grup Becerileri	Evet	249	4,57	,49	321	2,16	.03*
	Hayır	74	4,43	,49			
Güven Duyma ve Güvenilirlik	Evet	249	4,62	,42	321	-,20	.63
	Hayır	74	4,63	,31			
Karar Verme	Evet	249	4,52	,48	321	1,38	.16
	Hayır	74	4,43	,45			
Problem Çözme ve Sorumluluk	Evet	249	4,73	,42	321	0,84	.40
	Hayır	74	4,68	,37			

\*p<0,05

Tablo 5'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan gençlik liderlerinin Güven Duyma ve Güvenilirlik [ $t_{(321)}=2.39, p>.05$ ]; Karar Verme [ $t_{(321)}=1.38, p>.05$ ]; Problem Çözme ve Sorumluluk [ $t_{(321)}=.0,84 p>.05$ ]; boyutlarındaki görüşleri GSB dışında ki eğitimlere katılma durumlarına göre anlamlı bir biçimde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ancak Mücadele ve Hedef boyutu [ $t_{(321)}=2,39 p<.05$ ]; GSB dışında ki eğitimlere katılma durumlarına göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmüştür. Mücadele ve Hedef boyutunda alınan puanlar evet diyen katılımcılar lehine ( $\bar{x}=4.33, S=0.53$ ) anlamlı bir biçimde yüksek çıkmıştır. İletişim Kurabilmek boyutu [ $t_{(321)}=3,37 p<.05$ ]; katılımcıların GSB dışında ki eğitimlere katılma durumlarına göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmüştür. İletişim Kurabilmek boyutunda alınan puanlar evet diyen katılımcılar lehine ( $\bar{x}=4.27, S=0.54$ ) anlamlı bir biçimde yüksek çıkmıştır. Grup Becerileri boyutu [ $t_{(321)}=2,16 p<.05$ ]; GSB dışında ki eğitimlere katılma durumlarına göre anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmüştür. Grup Becerileri boyutunda alınan puanlar evet diyen katılımcılar lehine ( $\bar{x}=4.57, S=0.49$ ) anlamlı bir biçimde yüksek çıkmıştır.

Tablo 6'da Gençlik ve Spor Bakanlığı bünyesindeki gençlik liderlerinin, gençlik liderliği özellikleri ile gençlik liderliğine başlama seviyelerinin karşılaştırılması amacı ile yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova Testi) sonuçlarına yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Gençlik ve spor bakanlığı bünyesindeki gençlik liderlerinin gençlik liderliği özelliklerinin gençlik liderliğine başlama seviyelerine göre karşılaştırılması

Puanlar	Gençlik Liderliğine Başlama Seviyesi	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p	Anlamlı Fark (Tukey)
Mücadele ve Hedef	1. Noktanlıktan	24	4.56	0.59	2-320	8.46	.00*	1-3 2-3
	2. Gönüllü gençlikten	164	4.35	0.45				
	3. Direkt meslek olarak	135	4.17	0.56				
İletişim Kurabilmek	1. Noktanlıktan	24	4.50	0.46	2-320	5.33	0.05*	1-2 1-3
	2. Gönüllü gençlikten	164	4.23	0.53				
	3. Direkt meslek olarak	135	4.13	0.52				
Grup Becerileri	1. Noktanlıktan	24	4.73	0.37	2-320	4.80	0.00*	1-3 2-3
	2. Gönüllü gençlikten	164	4.59	0.48				
	3. Direkt meslek olarak	135	4.45	0.51				



Güven Duyma ve Güvenilirlik	1. Noktanlıktan	24	4.71	0.35				
	2. Gönüllü gençlikten	164	4.68	0.34	2-320	4.50	0.01*	2-3
	3. Direkt meslek olarak	135	4.54	0.46				
Karar Verme	1. Noktanlıktan	24	4.72	0.31				
	2. Gönüllü gençlikten	164	4.55	0.45	2-320	7.10	0.01*	1-3
	3. Direkt meslek olarak	135	4.39	0.50				2-3
Problem Çözme ve Sorumluluk	1. Noktanlıktan	24	4.80	0.34				
	2. Gönüllü gençlikten	164	4.78	0.36	2-320	6.54	0.00*	2-3
	3. Direkt meslek olarak	135	4.62	0.46				

\*p<0,05

Tablo 6’da da görüldüğü gibi katılımcıların Mücadele ve Hedef yönelimleri [ $F_{(2-320)}=8.46$ ;  $p<.05$ ]; gençlik liderliğine başlama seviyelerine göre farklılaşmaktadır. Bu boyutta noktanlıktan gelen gençlik liderlerinin görüşleri ( $\bar{x}=4.56$ ,  $S=0.59$ ) direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre ( $\bar{x}=4.17$ ,  $S=0.56$ ) mücadele ve hedefler boyutunda anlamlı bir biçimde yüksek olduğu görülmektedir. Gönüllü gençlikten gelen gençlik liderlerinin de ( $\bar{x}=4.35$ ,  $S=0.45$ ) direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre ( $\bar{x}=4.17$ ,  $S=0.56$ ) mücadele ve hedefler boyutunda anlamlı bir biçimde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. İletişim Kurabilme boyutu [ $F_{(2-320)}=5.33$ ;  $p<.05$ ]; gençlik liderliğine başlama seviyelerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Noktanlıktan gelen gençlik liderlerinin görüşleri ( $\bar{x}=4.50$ ,  $S=0.46$ ) gönüllü gençlikten gelen bireylere göre ( $\bar{x}=4.23$ ,  $S=0.53$ ) anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu görülmektedir. Noktanlıktan gelen gençlik liderlerinin görüşleri ( $\bar{x}=4.50$ ,  $S=0.46$ ) direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre de ( $\bar{x}=4.13$ ,  $S=0.53$ ) anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Grup Becerileri boyutuna göre [ $F_{(2-320)}=4.80$ ;  $p<.05$ ]; noktanlıktan gelen gençlik liderlerinin görüşleri ( $\bar{x}=4.73$ ,  $S=0.37$ ) direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre ( $\bar{x}=4.45$ ,  $S=0.51$ ) grup becerilerinin anlamlı bir biçimde daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Gönüllü gençlikten gelen gençlik liderlerinin ( $\bar{x}=4.59$ ,  $S=0.48$ ) direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre ( $\bar{x}=4.45$ ,  $S=0.51$ ) grup becerilerinin anlamlı olarak daha yüksek puana sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Güven Duyma ve Güvenilirlik boyutu [ $F_{(2-320)}=4.50$ ;  $p<.05$ ]; gençlik liderliğine başlama seviyelerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Gönüllü gençlikten gelen gençlik liderlerinin de ( $\bar{x}=4.68$ ,  $S=0.34$ ) direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre ( $\bar{x}=4.54$ ,  $S=0.56$ ) güven duyma ve güvenilirlik boyutlarında anlamlı bir biçimde yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Karar Verme boyutuna göre [ $F_{(2-320)}=7.10$ ;  $p<.05$ ]; noktanlıktan gelen gençlik liderlerinin görüşleri ( $\bar{x}=4.72$ ,  $S=0.031$ ) direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre ( $\bar{x}=4.62$ ,  $S=0.46$ ) karar verme boyutunda anlamlı bir biçimde yüksek olduğu görülmektedir. Gönüllü gençlikten gelen gençlik liderlerinin de ( $\bar{x}=4.55$ ,  $S=0.45$ ) direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre ( $\bar{x}=4.62$ ,  $S=0.46$ ) karar verme boyutunda anlamlı bir biçimde yüksek olduğu görülmektedir. Problem Çözme ve Sorumluluk boyutu [ $F_{(2-320)}=6.54$ ;  $p<.05$ ]; gençlik liderliğine başlama seviyelerine göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Gönüllü gençlikten gelen gençlik liderlerinin ( $\bar{x}=4.78$ ,  $S=0.36$ ) direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre ( $\bar{x}=4.62$ ,  $S=0.46$ ) problem çözme ve sorumluluk boyutunda anlamlı bir biçimde yüksek olduğu görülmektedir.

## SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Çalışmada, liderlik boyutları, Gençlik ve Spor Bakanlığında gençlik lideri olarak çalışmakta olan bireyler üzerindeki değişkenlere bağlı olarak analiz edilmiştir.

Yapılan araştırmada gençlik liderlerinin iletişim kurma, grup becerileri, güven duyma ve güvenme, karar verme, problem çözme ve sorumluluk boyutlarındaki görüşleri cinsiyetlere göre anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır. Ancak mücadele ve hedef boyutunda cinsiyetler arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Araştırmaya katılan erkek gençlik liderleri, mücadele ve hedef boyutunda kadınlara kıyasla daha yüksek puanlar almıştır. Bu durum, erkek liderlerin genel olarak daha yüksek motivasyona ve hedeflere yönelik bir odaklanmaya sahip olduğunu düşündürülebilir. Bülbül (2019); Bingöl ve Veysel (2023) ile Saylık ve Sabri’nin (2021) yaptığı çalışmalarda cinsiyet değişkeninde mücadele ve hedef başta olmak üzere diğer boyutlarda da anlamlı bir fark bulunamamış olmasına rağmen bu çalışmada mücadele ve hedef boyutunda erkek katılımcıların kadın katılımcılardan yüksek puanlara sahip olmaları, içinde buldukları toplum ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Nitekim Dökmen (2004) çalışmasında Burn’dan alıntı yaparak erkeği şu şekilde ifade etmiştir. Erkeğin özgürlüğünü kısıtlayan

'güçlü olma, başarı kazanma ve saygınlık elde etme, duygusal ifade göstermeme' gibi standartlar ve beklentilerden bahseder. Bu normlar erkeğin sürekli bir iş hayatında çalışma zorunluluğunu beraberinde getirir. Başarı ve toplumsal statü beklentisi, erkeklerin iş ve sosyal hayatlarında başarılı olmalarını ve yüksek bir konuma gelmelerini bekleyen toplum tarafından ön plana çıkarılır. Toplum, erkeği 'aile geçimini sağlama' rolüyle tanımlar ve erkek, kendini yüksek gelir elde etmek, ailesine en iyi yaşam koşullarını sunmak ve ekonomik güç kazanmak gibi zorunlu hedeflerle yükümlü hisseder (Demirel, 2016). Erkeklerin, toplumsal normların kendilerine yüklediği misyonu başarabilmek için mücadeleci ve hedef belirleme yeteneklerinin daha etkili olmaları gerekmektedir. Bu misyonun beraberinde getirdiği zorunluluklar, isteyerek ya da istemeyerek erkek bireyleri daha mücadeleci bir tutum sergilemeye ve hedef koymaya yönlendirdiği söylenebilir. Bu tartışma sonuçları, gençlik liderlik programlarının cinsiyet eşitliği ve farkındalığı konularına odaklanması gerektiğini düşündürülebilir. Cinsiyet stereotiplerini aşma, kadın liderlerin mücadele ve hedef belirleme konularında daha fazla desteklenmesi ve her iki cinsiyetten liderlerin güçlü yönlerinin farkındalığının artırılması gibi önlemler, daha dengeli ve etkili bir liderlik ortamının oluşmasına yardımcı olabilir. Bu makale, liderlik becerileri ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için gelecekteki araştırmaların yapılmasını teşvik etmektedir.

Gençlik liderlerinin iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenme, karar verme, problem çözme ve sorumluluk, mücadele ve hedef boyutlarındaki görüşlerinin medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu sonuçlar, gençlik liderlerinin farklı medeni durumlardan gelen bireylerin benzer düşüncelere ve becerilere sahip olabileceğini göstermektedir. Gülcan, Kılınç ve Çepni, (2012) de yaptığı çalışmalarındaki bulgular da bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Yine Kazan (1999) tarafından yapılan çalışmada, evli ve bekâr çalışanların liderlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı, ancak çalışanların evlilik sürelerinin liderlik düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmalardan da hareketle gençlik liderleri, genellikle eşitlikçi ve kapsayıcı liderlik değerlerini benimsemedikleri düşünülmektedir. Bu değerler, liderlerin medeni durumlarından bağımsız olarak herkesin eşit bir şekilde iletişim kurabilme, grup becerilerini geliştirme, güven duyma ve güvenme, karar verme, problem çözme ve sorumluluk alabilme yeteneklerine sahip olabileceğine inanmalarını sağlar. Bu nedenle, liderlerin medeni durumları, bu değerlere uygun olarak görüşlerini etkilememiş olabilir.

Gençlik liderlerinin STK'larda görev almalarının mücadele ve hedef, grup becerileri, güven duyma ve güvenilirlik, karar verme, problem çözme ve sorumluluk boyutlarında anlamlı farklılıklar olmadığı tespit edilmiştir. Yani gençlik liderlerinin bu alanlarda görüşlerini etkilemediği sonucuna varabiliriz. Ancak iletişim kurabilme boyutunda farklı bir durum ortaya çıkmaktadır. STK'larda görev almış gençlik liderlerinin, STK'larda görev almamış gençlik liderlerine göre daha iyi iletişim kurma becerisine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Page'in (2010) yapmış olduğu çalışma ile uyumludur. Nitekim ilgili çalışmada sosyal etkinliklere katılan kişilerin sosyal sorumluluk algılarında ve liderlik becerilerinde belirgin bir şekilde artış olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç onları ileri ki hayatlarında daha başarılı kişisel özelliklere ulaştırdığı düşünülmüştür. Bu yeteneklerin kazanıldığı yer olarak düşünülen Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar), toplumun sorunlarını çözmek ve vatandaşların aktif olarak siyasi ve sosyal sorumluluk üstlendikleri bir platform olarak görülebilir (Keyman, 2008; akt. Ersoy, 2014). Bu platformlar aracılığı ile insanların toplum içinde aktif bir rol oynamaları sağlanmaktadır. Bu sayede STK'lar, kişilere gerçek hayatta deneyim kazanma ve uygulama fırsatı sunarak, özgün ve güncel konularla ilgili olanaklar sağlar. Ek olarak, Hartsmar ve ark. (2008) STK'ların insanların sosyal ilişkilerinin, empati ve hoşgörü gibi sosyal yeteneklerinin gelişimine katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu katkılar, STK'larda görev almış gençlik liderlerinin iletişim becerilerinde daha etkin olabilecekleri düşüncesini destekleyebilir. Bu sonuçlar, gençlik liderlerinin STK'larda görev almanın iletişim becerilerini geliştirmede faydalı olduğunu göstermektedir. STK deneyimi, gençlik liderlerine iletişim becerileri konusunda avantaj sağlayabilir ve bu da onları daha etkili bir şekilde iletişim kurabilen liderler haline getirebilir. Bununla birlikte, bu sonuçların nedenleri ve etkileri hakkında daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Belki de STK deneyimi, iletişim becerilerini geliştirmenin yanı sıra, gençlik liderlerine farklı perspektifler sunma, iş birliği yapma ve sosyal etkileşim becerilerini geliştirme fırsatı da sağlamaktadır. Sonuç olarak, STK'larda görev almanın gençlik liderlerinin iletişim becerilerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Bu sonuçlar, gençlik liderlerinin STK'larda görev

almalarının, liderlik potansiyellerini artırabilecek ve iletişim yeteneklerini geliştirebilecek bir deneyim olabileceğini göstermektedir.

Araştırmaya katılan gençlik liderlerinin güven duyma ve güvenilirlik, karar verme, problem çözme ve sorumluluk boyutlarındaki görüşleri GSB dışında katıldıkları eğitimlere göre farklılaşmamaktadır. Yani, gençlik liderlerinin GSB dışında aldıkları eğitimler, bu konulardaki görüşlerini etkilememiştir. Ancak mücadele ve hedef, iletişim kurabilme ve grup becerileri boyutlarında, GSB dışında eğitimlere katılan gençlik liderlerinin daha yüksek puanlara sahip olduğu ortaya konulmuştur. Mücadele ve hedef boyutunda, iletişim kurabilme boyutunda ve grup becerileri boyutunda "evet" yanıtı veren gençlik liderleri, GSB dışında eğitimlere katılan gençlik liderlerinin daha iyi olduğu görülmektedir. Gençlik liderlerinin farklı eğitim kaynaklarından aldıkları derslerin, özellikle mücadele ve hedefe odaklanma, iletişim becerileri ve grup çalışmasında daha iyi performans göstermelerini sağladığını göstermektedir. Gençlik liderlerinin çoklu eğitim kaynaklarından faydalanmanın, genel liderlik becerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir. Eğitimli bir lider olmanın önemi uzmanlık açısından büyük bir öneme sahiptir. Çünkü yetkin bir lider, çalışma ekibindeki bireylere gerektikleri anda destek olabilecek bilgi ve kaynakları sağlayabilecek kapasitede olmalıdır (Naktiyok, 2009). Buradan hareketle bu çalışma da ki bulgular, mevcut literatürle benzerlik göstermektedir. Taşkıran (2018)'de yaptığı çalışmasında eğitim alan kişilerin eğitim almayan kişilere kıyasla daha yüksek ortalamalara sahip olduğunu belirtmiştir. Çakmak ve Uğurluoğlu, (2019) sağlık çalışanlarına yönelik liderlik becerileri konusunda yaptığı araştırmalar ve yine Uğurluoğlu'nun (2010) araştırmasında, liderlik konusunda eğitim almamış olan çalışanların liderlik özellikleri, liderlik eğitimi alan çalışanlara kıyasla daha az olarak belirlenmiştir. Uğurluoğlu ve arkadaşlarının (2015) Kırıkkale Devlet Hastanesi'nde çalışan 450 sağlık personeliyle yaptıkları çalışmanın analiz sonuçları, liderlik eğitimi alan kişilerin liderlik stratejilerini daha fazla sergilediklerini ortaya koymuştur. Dolayısıyla GSB dışında farklı eğitimler alarak gençlik liderleri, daha çeşitli beceri setleriyle donanmış olabilirler. Bu, liderlik pozisyonlarında daha etkili ve başarılı olmalarına yardımcı olabilir.

Gençlik liderlerinin mücadele ve hedef yönelimleri, iletişim kurabilme yönelimleri, grup becerileri yönelimleri, güven duyma ve güvenilirlik yönelimleri, karar verme yönelimleri ve problem çözme ve sorumluluk yönelimleri, gençlik liderliğine başlama seviyelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Bu durum, gençlik liderlerinin farklı başlama seviyelerine göre mücadele ve hedef yönelimleri, iletişim kurabilme yönelimleri, grup becerileri yönelimleri, güven duyma ve güvenilirlik yönelimleri, karar verme yönelimleri ve problem çözme ve sorumluluk yönelimleri açısından farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Gençlik liderliğine gönüllülük gibi sosyal sorumluluk projelerinin içinde yer alarak gelen bireylerin liderlik becerileri ve yetenekleri açısından farklı avantajlara sahip olduğunu göstermektedir. Türkiye'deki araştırmalar, gençlerin toplum hizmetine yönelik faaliyetlere katılımının, bireysel gelişimleri, vatandaşlık duyguları, sosyal sorumluluk bilinci, akademik yetenekleri ve kariyer hedefleri üzerinde olumlu etkiler oluşturduğunu göstermektedir (Palabıyık, 2011). Literatür araştırmalarında gönüllülük faaliyetlerinde bulunmuş insanların iş dünyasına etkileri konusunda sınırlı sayıda araştırmaların olması dikkat çekicidir. Bu konudaki sınırlı sayıda ki araştırmalar içerisinde Mirzanlı (2016)'nın yaptığı araştırma sonuçlarına göre, kâr amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşlarında gönüllülük faaliyetlerine katılımın, iş hayatında daha etkili kariyer ilerlemelerine ve yetkinliklere yardımcı olacak etkiler sağladığı ana sonucuna ulaşılmıştır. Gönüllü gençlikten gelen gençlik liderlerinin direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre daha olumlu mücadele ve hedef yönelimlerine sahip olduğu ve bu durumun, gönüllü gençlik deneyimleri yaşamış liderlerin, daha fazla motivasyona, azme ve hedef odaklılığa sahip olduklarını göstermektedir. Bu liderler, gençlik liderliğine aktif olarak katılmış olmanın getirdiği deneyimlerle, daha fazla mücadele edebilme yeteneğine sahip olabilirler. Bu nokta da yaparak yaşayarak öğrenme yaklaşımının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu yaklaşım öğretim sürecine birden çok duyu organının dahil olduğu bir yöntemdir. Bu yöntem ile öğrenilen bilgilerin kalıcılığını artırılır (Arslan, 2007). Gönüllü gençlerinde meslek hayatlarına geçtiklerinde bu deneyimleri kendilerine yardımcı olur. Aynı şekilde İletişim kurabilme yönelimi açısından, gönüllü gençlikten gelen gençlik liderlerinin iletişim yeteneklerinin, liderlik rollerinde etkili olmaları için önemli olduğu görülmektedir. İyi iletişim becerilerine sahip liderler, gençlerle daha iyi etkileşim kurabilir, onları motive edebilir ve grup içinde iş birliği ve iletişim sağlayabilir. Grup becerileri yönelimi açısından, gönüllü gençlikten gelen gençlik liderleri direkt meslek olarak gençlik liderliğine başlayan bireylere göre daha olumlu grup becerilerine sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu bulgu, gençlik

liderlerinin ekip çalışması, liderlik rolü paylaşımı, grup dinamiklerini yönetme ve iş birliği becerileri gibi grup becerilerini geliştirme konusunda deneyimlerinin önemli olduğunu göstermektedir. Güven duyma ve güvenilirlik yönelimi, karar verme yönelimi ve problem çözme ve sorumluluk yönelimi açısından da gönüllü gençlikten gelen gençlik liderlerinin diğer gruplara göre daha olumlu özelliklere sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, gönüllü olarak gençlik liderliği deneyimi yaşayanın, liderlerin güven inşa etme yeteneklerini, karar verme becerilerini ve sorumluluk bilincini geliştirmelerine yardımcı olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda, gönüllü liderlerin daha özverili, motive ve sorumluluk sahibi olabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu bulgular gençlik liderlerinin başlama seviyelerine göre farklı özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. Gönüllü gençlikten gelen gençlik liderleri, mücadele ve hedef yönelimi, iletişim kurabilme yönelimi, grup becerileri yönelimi, güven duyma ve güvenilirlik yönelimi, karar verme yönelimi ve problem çözme ve sorumluluk yönelimi açısından diğer gruplara göre daha olumlu özelliklere sahiptir. Bu bulgular, gençlik liderliği programlarının ve eğitimlerinin farklı geçmişlere sahip gençlerin farklı liderlik becerilerini destekleyecek şekilde tasarlanması gerektiğini göstermektedir.

Bu araştırma, gençlik liderlerinin liderlik niteliklerinin analiz edildiği çalışma temelinde elde edilen sonuçlara dayalı olarak aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

1. Cinsiyet farklılıklarının liderlik değerlendirmelerinde dikkate alınması gerekmektedir.

2. Gelecekteki araştırmalar, gençlik liderlerinin liderlik becerilerini daha kapsamlı bir şekilde değerlendirebilir ve farklı eğitim programlarının etkilerini daha ayrıntılı bir şekilde inceleyebilir. Bu, liderlik gelişimi için daha etkili eğitim stratejilerinin belirlenmesine yardımcı olabilir.

3. Gençlik lideri adayları arasında gönüllü gençlikten gelen bireylere öncelik verilmelidir. Bu gruplar, mücadele ve hedefe yönelik, iletişim becerilerine, grup becerilerine, güven duyma ve güvenilirliğe, karar verme becerisine ve problem çözme ile sorumluluk yeteneğini açısından daha olumlu özelliklere sahip oldukları için liderlik pozisyonlarına daha iyi uyum sağlayabilirler. Bu nedenle, gençlik liderliği programlarında bu grupların teşvik edilmesi ve desteklenmesi önemlidir.

## KAYNAKÇA

Adair, J. (2003), *The Concise Adair on leadership*, Thorogood.

Adair, J. (2010), *Decision Making And Problem Solving Strategies*, London Philadelphia, KoganPage.

Adair, J. (2011), *The John Adair Lexicon of Leadership : The Definitive Guide To Leadership Skills And Knowledge*, Kogan Page Limited.

Arslan, M. (2007). *Öğretim İlke ve Yöntemleri* (Aşiloğlu, B., Başlıca Öğrenme ve Öğretim İlkeleri bölümü). Ankara Anı Yayıncılık

Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.

Balcı, A. (2004). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik ve İlkeler*. (4.Baskı). Pegema Yayıncılık.

Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership (2nd ed.)*. Psychology Press.

Bennis, W. (2009), *On Becoming A Leader*, NY: Perseus Books Group.

Bingöl, Ş., & Veysel, O. (2023). Üniversite Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri ile Sosyal-Duygusal Yetkinlikleri Arasındaki İlişki. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 11(29), 30-55.

Bohnert, A. M., Aikins, J. W., & Killoren, A. (2010). Youth involvement in community development: Implications and possibilities for extension. *Journal of Extension*, 48(4), Article 4RIB3.



- Bülbül, A. (2019). *Gençlik ve Spor Bakanlığı, gençlik liderlerinin" lider yönetici ve gönüllülük" davranışlarının motivasyonel faktörler açısından incelenmesi*, [Yüksek lisans tezi], Kocaeli Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemleri (4. baskı)*. PegemA Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı, istatistik, araştırma deseni SPSS uygulamaları ve yorumu*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Cansoy, R. & Turan, S. (2016). Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği: Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 1 (1) , 19-39.
- Chemers, M. M. (2000). Leadership research and theory: A functional integration. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(1), 27-43.
- Çakmak, C. & Uğurluoğlu, Ö. (2019). Sağlık Çalışanlarının Öz Liderlik Düzeylerinin Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(3), 219-231.
- Demirel, G. (2016). *Toplumsal cinsiyet mağduriyetinde erkek*. In 1st International Scientific Researches Congress Humanit and Social Sciences (pp. 254-264).
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal cinsiyet, sosyal psikolojik açıklamalar*. Sistem yayıncılık.
- Drum, J.(1988), *Youth Leadership. Insights Into Issues In Education*, Stanley Foundation, Muscatine, Iowa. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED314357.pdf>
- Dugan, J. P., ve Komives, S. R. (2007), *Developing Leadership Capacity In College Students: Findings From A National Study. A Report From The Multi-Institutional Study Of Leadership*. College Park, MD: National Clearinghouse For Leadership Programs, <https://nclp.umd.edu/include/pdfs/MSLReport-FINAL.pdf>
- Duncan, C. (2003). *Advanced quantitative data analysis*. McGraw-Hill Education.
- Edelman, A., Gill, P., Comerford, K., Larson, M. ve Hare, R.(2004), *Youth Development And Youth Leadership: A Background Paper. Institute For Educational Leadership, National Collaborative On Workforce And Disability Foryouth*, Washington, DC <http://www.state.nj.us/dcf/documents/behavioral/providers/YouthDevelopment.pdf>
- ERSOY A (2014). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Etkin Vatandaşlık Deneyimleri: Sivil Toplum Kuruluşları Örneği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 47(2), 65 - 88.
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.)* Boston: Pearson
- Gülcan, M. G., KILINÇ, A. Ç., & Çepni, O. (2012). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 123-142.
- Hart, D., Donnelly, T. M., Youniss, J., & Atkins, R. (2019). High school community service as a predictor of adult voting and volunteering. *American Journal of Community Psychology*, 63(1-2), 122-133.
- Hartsmar, N., Aksit, N., & Moraeus, L. (2008). NGOs and Higher Education: Working together for Citizenship Education and the Development of Identities. *Cice Guidelines*, 10(10), 1-28.
- Hoskins, S. L., & Evans, W. P. (2018). *Leadership in the youth development context*. In S. L. Hoskins & W. P. Evans (Eds.), *Leadership in youth development organizations: A practical guide to success* (pp. 1-16). Springer.
- Kahn, L., Hewes, S. & Ali, R. (2009). *Taking the lead: Youth leadership in theory and practice*. The Young Foundation. <http://www.theyouthoftoday.org/downloads/takingthelead.pdf>



Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım.

Kazan, A. L. (1999). *Exploring the Concept of Self- Leadership: Factors Impacting Self-Leadership of Ohio Americorps Members*. Doktora Tezi, Ohio State Üniversitesi. Ohio.

Keating, L. M., Tomishima, M. A., Foster, S., & Alessandri, M. (2002). The effects of a leadership program on urban high school youth. *Journal of Adolescent Research*, 17(4), 339-355.

Komives, S., Lucas, N., ve McMahon, T. (2007), *Exploring Leadership: For College Students Who want to make a Difference* (2nd ed.), San Francisco: JosseyBass.

Köknel. Ö. (1970). *Türk toplumunda bugünün gençliği*. İstanbul: Bozok Matbaası.

Kress, C. A. (2006), "Youth Leadership And Youth Development: Connections And Questions", *New Directionsfor Youth Development*, 2006(109), 45-56.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2008). Linking leadership to student learning: The contributions of leader efficacy. *Educational Administration Quarterly*, 44(4), 496-528.

Meyer, E.D. (1995), *Leadership academy: Effectiveness of leadership skills development in eighth-grade students*, Doctoral dissertation, Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses, (UMI No. 9704261).

Mirzanlı, D. (2016). *Kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda gönüllü çalışmanın kariyer geçişine etkileri: Avrupa gönüllü hizmeti örneği* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Naktiyok, A., 2009, Bilgi temelli örgüt oluşturmada yöneticilerin kalite liderliğine uygun davranışlarının rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(1), 253-257.

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

O'Donoghue, J., Kirshner, B., ve McLaughlin, M. W. (2006), "Youth Participation: From Myths To Effective Practice", *Prevention Researcher*, 13(1), 3-6.

OECD (2014), *PISA 2012 Results: Creative Problem Solving; Students' Skills in Tackling Real-Life Problems* (Volume V), PISA, OECD Publishing. <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-results-volume-V.pdf>,

Page, J.D. (2010). *Activism and Leadership Development: Examining The Relationship Between College Student Activism Involvement and Socially Responsible Leadership*. Department of Gunseling and Personnel Services. Doctor of Philosophy, University of Maryland, U.S.A., pp. 18-132.

Palabıyık, H., Doç. Dr. (2011). Gönüllülük ve Yerel Hizmetlere Gönüllü Katılım Üzerine Açıklamalar. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 87-114.

Redmond, S., & Dolan, P. (2016). Towards a conceptual model of youth leadership development. *Child & Family Social Work*, 21(3), 261-271. doi:10.1111/cfs.12146

Saylık, A., & Sabri, Anık. (2021). Üniversite öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 245-262.

Sherif, M. (1958). Superordinate goals in the reduction of intergroup conflict. *American Journal of Sociology*, 63(4), 349-356.

Smith, K. K., & Brown, L. B. (2008). The engaged campus: Toward a comprehensive approach to public engagement. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 12(1), 3-29.

Steinberg, L. (2007). Risk taking in adolescence: New perspectives from brain and behavioral science. *Current Directions in Psychological Science*, 16(2), 55-59.

Taşkıran, B. (2018). *Rekreasyon eğitimi alan bireylerin liderlik becerileri ile otorite tercihlerinin incelenmesi*, [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Batman Üniversitesi.

Uğurluoğlu, Ö. (2010). Kendi Kendine Liderlik Stratejileri Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(1).175-191.

Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M., Özer, Ö. & Şantaş, F. (2015). Exploring The Impacts of Personal Factors on Self Leadership in A Hospital Setting. *International Journal of Health Planning and Management*, 30 (1), 3-13.

UNESCO. (2019). *Youth and leadership development: Literature review*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002637/263769e.pdf>

United Nations. (2019). *Youth2030: The United Nations Strategy on Youth*. <https://www.un.org/youthenvoy/wp-content/uploads/2019/10/UN-Youth-Strategy-2019.pdf>

Whitehead, J. (2009). *Leadership: Plain and simple*. Pearson Education.

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

Zenger, J. H., & Folkman, J. (2016). *The extraordinary leader: Turning good managers into great leaders*. McGraw-Hill Education.