T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

REKREASYON YÖNETİMİ: DOĞA EĞİTİMİ UYGULAMASINDA PROGRAM VE LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ (BOLU GENÇLİK DOĞA KAMPI ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Özlem TURAN TANESEN

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Müberra ÇELEBİ

Bolu–2008

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Özlem TURAN TANESEN'e ait, Doğa Eğitimi Uygulamasındaki Program ve Liderlik Özelliklerinin Rekreasyon Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi (Bolu Doğa Gençlik Kampı Örneği) adlı çalışma, jürimiz tarafından Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak 08.01.2008 tarihinde kabul edilmiştir.

Akademik Unvan ve Adı Soyadı

Üye (Tez Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Müberra ÇELEBİ .....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Işıl AKDAĞ .....

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ali AYCAN .....

İmza .....

Prof. Dr. Uğur ESER

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET

DOĞA EĞİTİMİ UYGULAMASINDAKİ PROGRAM VE LİDERLİK ÖZELLİKLERİNİN REKREASYON YÖNETİMİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ (BOLU GENÇLİK KAMPI ÖRNEĞİ)

Özlem TURAN TANESEN

Yüksek Lisans Tezi
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Müberra ÇELEBİ
Şubat – 2008, 488 Sayfa

Bu araştırmada amaç, doğa eğitimi kamp programında (Bolu Mengen Bürnük Doğa Kampı programı) görev alan katılımcıların (yönetici (program sorumluları), grup liderleri ve kampçıların) rekreasyon program yönetimi sürecinde doğa eğitimi kamp programı ve liderlik özelliklerine ilişkin görüş, deneyim ve gözlemlerinin değerlendirilmesidir.

Araştırmanın amacı, iki genel tema altında sorgulanmıştır. Bunlar; 1- Katılımcıların rekreasyon doğa eğitimi kamp programı ile ilgili görüşlerinde ortaya çıkan temel unsurlar 2- Rekreasyon doğa eğitimi kamp programında yer alan katılımcıların liderlik özellikleri ile ilgili görüş ve deneyimleri ile ortaya çıkan temel unsurlardır.

Bu araştırmada model olarak "nitel araştırma deseni" kullanılmıştır. Rekreasyon programında görev alan 3 yönetici (program sorumlusu), 10 lider ve 25 kampçı toplam 38 katılımcı bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Çalışmada veri toplamayla ilgili olarak, görüşme için "yarı yapılandırılmış görüşme" yöntemi, gözlem için ise "yapılandırılmamış alan çalışması", araştırmacının ortama katıldığı "katılımcı gözlem" denilen yöntemle gerçekleştirilmiştir.

Bu araştırmanın katılımcılarını; rekreasyon yönetiminde, doğa eğitimi uygulama sürecine katılan 3 yönetici (program sorumluları), 10 grup lideri ve 25 kampçı oluşturmuştur. Veriler betimsel ve içerik analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada geçerliğin ve güvenirliğin sağlanması için çeşitleme ölçütü kullanılmıştır.

Verilerin sunumu, bulgular ve tartışma iki genel tema altında ortaya çıkarılmış ve sunulmuştur. Bunlar;

1. Genel Tema olan rekreasyon doğa eğitimi kamp programının amaç, program ve yönetim ana temalarına ilişkin görüş, deneyim ve gözlemlerinin değerlendirilmesinin sonucunda elde edilen bulgular beş tema şeklinde belirlenmiştir. Bunlar; a- Eğitim, b-İletişim, c-Kültür, d-Motivasyon ve e-Lider olarak sınıflandırılmıştır:

a- Eğitim; temasına ilişkin olan verilerde; "sosyal gelişim, toplumsal fayda, kişisel gelişim, doğa eğitimi, yeterlilik, ön hazırlık**"** gibi alt temaların önemi vurgulanmıştır.

b- İletişim temasına temasına ilişkin olan verilerde; "paylaşım, haberdar olma, etkileşim, yönlendirme, kişiler arası tanışma, takım çalışması, koordinasyon, değerlendirme ve paylaşım olmayışı" gibi alt temaların önemi vurgulanmıştır.

c- Motivasyon; temasına ilişkin olan verilerde; "hareket geçirme, aktif güdüleme, hazır bulunuşluk" gibi alt temaların önemi vurgulanmıştır.

d- Kültür teması, doğa eğitimi kamp programında amaç boyutunda ortaya çıkmış ve önemi vurgulanmıştır. Kültür temasına ilişkin olan veriler; "kültür

alışverişi, kültürel amaç, kültürel faaliyet, kültür mozaiği, kültürel yeterlilik ve kültürel ortam" olarak belirlenmiştir.

e- Lider; temasına ilişkin olan veriler; "lider özelliği, görev ve sorumluluklar, takım çalışması, yönetsel kademelenme ve problem çözme olarak belirlenmiştir.

2. Genel Tema olan liderlik özelliklerine ilişkin görüş, deneyim ve gözlemlerinin değerlendirilmesinin sonucunda rekreasyon doğa eğitimi kamp programında yer alan katılımcılardan elde edilen bulgular dokuz ana tema şeklinde belirlenmiştir. Bunlar; a. Eğitim Seviyesi, b. İletişim Özelliği, c. Problem Çözme, d. Motivasyon, e. Görev ve Sorumluluk, f. Takım Çalışması,g. Güven, h. Karar Verme Süreci, ı. Değerlendirme Süreci liderlik özellikleri ile sınıflandırılmıştır:

a. Eğitim özelliği ana temasına ilişkin olarak veriler "teorik eğitim ve yaşayarak öğrenme" olarak çıkmıştır.

b. İletişim özelliği ana temasına ilişkin olarak veriler "etkileşim ve paylaşım" olarak çıkmıştır.

c. Problem çözme özelliği ana temasına ilişkin olarak veriler; "iletişim ve organizasyon" olarak çıkmıştır.

d. Motivasyon özelliği ana temasına ilişkin olan veriler "iletişim ve aktif güdüleme" olarak çıkmıştır.

e. Görev ve sorumluluk özelliği ana temasına ilişkin olan veriler; "koordinasyon, iletişim, motivasyon, eğitim ve kültür" olarak çıkmıştır.

f. Takım çalışması özelliği ana temasına ilişkin olan veriler; "koordinasyon, iletişim, eğitim, organizasyon ve motivasyon" olarak çıkmıştır.

g. Güven özelliği ana temasına ilişkin olan veriler; "iletişim, motivasyon ve yaşayarak öğrenme" olarak çıkmıştır.

h. Karar verme özelliği ana temasına ilişkin olan veriler; "iletişim, eğitim görev ve sorumluluk" olarak çıkmıştır.

ı. Değerlendirme özelliği ana temasına ilişkin olan veriler; "iletişim, demokratik lider, karar verme, eğitim ve organizasyon" olarak çıkmıştır.

Araştırma sonucunda, rekreasyon program yönetiminde uygulama sürecinde görev alan katılımcıların, rekreasyon doğa kamp programının amaç, program ve yönetim boyutuna ilişkin görüş, deneyim ve gözlemlerinin analizi yapılmış ve ortaya çıkan sonuçlar ile ülkemizde büyük ölçüde eksikliği duyulan rekreasyon program yönetimi ve rekreasyon yönetimindeki liderlik özelliklerine dikkat çekilmiş ve önemi vurgulanmıştır.

Anahtar kelimeler

Rekreasyon yönetimi, rekreasyon liderliği, rekreasyon programları, lider, doğa eğitimi

ABSTRACT

THE EVALUATION OF THE PROGRAMME AND LEADERSHIP FEATURES IN THE PRACTICE OF OUTDOOR EDUCATION IN TERMS OF RECREATION MANAGEMENT (BOLU YOUTH CAMP AS A SAMPLE)

Özlem TURAN TANESEN

Graduate, Department of Sport Management

Thesis Advisor: Ass. Dr. Müberra ÇELEBİ
February – 2008, 488 Pages

The aim of this thesis was to evaluate the views, experiences and observations of the participants [managers (programme supervisors), group leaders and campers] of the outdoor education camp programme (Bolu Mengen Bürnük Outdoor Camp Programme) with regard to the programme and the characteristics of leadership during the management of the recreation programme.

The purpose of the study were discussed in two headings. These are; 1- The factors which came out in the thoughts of the participants about the recreation outdoor education camp programme. 2- The basic factors which came out with the view and experiences of the participants of the recreation outdoor education camp programme about leadership.

In this research, "qualitative research method" were used as a model. 3 managers (programme supervisors), 10 leaders and 25 campers, overall 38 participants, who attended the recreation programme, form the sampling of the study.

In the collection of the data, for the interviews “semi-structured interview” technique, for the observations “non-structured field notes” was examined by a method called “participant observation” in which the researcher participates in the environment.

The participants of this study were composed of 3 managers (programme supervisors), 10 group leaders and 25 campers, who participated in the process of practising the outdoor education in recreation management. The data was analysed by descriptive and content analysis method. In the study, to maintain the validity and reliability, triangulation was used.

Data presentation, findings and discussions were examined under two main themes. These are:

1- The views, experiences and observations related to the main themes of management, programme and goal of the recreation outdoor education camp, which is the main theme, were evaluated and the outcomes were defined in five themes. These are classified as; a- Education, b- Communication, c- Culture, d- Motivation and e- Leader.

a- In the data related to the theme of education, the importance of the sub-topics such as “social development, social benefit, individual growth, outdoor education, efficiency, preparation” were emphasized.

b-In the data related to the theme of communication, the importance of sub-topics such as “sharing, being informed, interaction, leading, meeting, team work, coordination, evaluation and not sharing” were emphasized.

c-In the data related to the theme of motivation, the importance of sub-topics such as “activation, active motivation, and readiness” were emphasized.

d-The theme of culture has come out as a goal in the outdoor education programme and its significance has been emphasized. The data related to the theme of culture was defined as “cultural exchange, cultural goal,

cultural activities, culture mosaic, cultural efficiency and cultural environment".

e-The data related to the theme of leadership was defined as "the characteristics of a leader, his responsibilities and duties, team work, management staging and solution of the problems".

2- As a result of the evaluation of the observation, experiences and views about the leadership, which is the main theme, the data collected from the participants of the recreation outdoor education programme was examined under nine main headings. These are classified as; a- The level of education, b- The quality of communication, c- Problem solution, d- Motivation, e- Duty and Responsibilities, f- Team work, g- Confidence, h- The process of decision making, i- The characteristics of leaders during the evaluation process:

a- The data related to the main theme of features of education was defined as "theoretical education and active education".

b-The data related to the main theme of features of communication was defined as "interaction and sharing."

c- The data related to the main theme of problem solution was defined as "communication and organisation".

d- The data related to the main theme of motivation was defined as "communication and active motivation".

e- The data related to the main theme of duty and responsibility were defined as "coordination, communication, motivation, education and culture".

f- The data related to the main theme of team work was defined as "coordination, communication, education, organisation and motivation".

g- The data related to the main theme of confidence was defined as "communication, motivation and active learning".

h- The data related to the main theme of decision making features was defined as "communication, education, duty and responsibility".

ı- The data related to the main theme of evaluation features was defined as "communication, democratic leader, decision making, education and organisation".

As a result of the study, the views, experiences and observations of the participants, who attended the practice of the recreation programme management process, about the goal, programme and management of the recreation outdoor education camp were analysed, and with the outcomes, the lack of recreation programme management in our country, and the features of leadership in the management of recreation have been highlighted and its importance were emphasized.

Key Words:
Recreation management, recreation leadership, recreation programmes, leader, outdoor education

Beni bugünlere getiren babama, anneme
ve canım kardeşlerime……..

TEŞEKKÜR

Yapmış olduğum bu tez çalışmasıyla birlikte çalışmamda da büyük emeği geçen, bana bilimsel yöntem ve görüş ufku kazandırarak, manevi desteğini, iyi niyet ve hoşgörüsünü esirgemeyen Danışmanım Yrd. Doç. Dr. Müberra ÇELEBİ'ye teşekkürü bir borç bilir, mesleki kariyerinde başarılar dilerim.

Çalışmamın uygulama aşaması süresince vermiş olduğu destekten dolayı, yaptığı çalışmalarla Gençlik Kamplarında Doğa Kampları Uygulamasının kurucusu ve isim anası olan aynı zamanda Bolu Mengen Bürnük Kampı Müdürü olarak görev yapan, Bolu Gençlik Merkezi Müdürü Sayın Şennur Sarıberberoğlu'na, gerekli izinin alınmasında ve uygulama sürecindeki katkılarından dolayı, G.S.G.M. Gençlik Hizmetleri Dairesi Gençlik Kampları biriminde görev yapan Spor Uzmanı arkadaşlarıma, çalışmanın uygulama sürecinde görüşlerini ve desteklerini esirgemeyen Bolu Mengen Doğa Kampında görev alan program sorumlusu, grup lideri ve aktivite lideri olarak görev yapan arkadaşlarıma önemli katkılarından dolayı teşekkürü borç bilirim.

Çalışmam süresince ve hayatımın her döneminde yanımda olup, her türlü desteği veren canım arkadaşlarım Zühal KILINÇ ve Yeşim AKSOY'a teşekkür ederim.

Çalışmamın izin aşamasından, uygulama ve yazılım aşamasına kadar tüm safhalarında yanımda olan, her türlü yardımını, maddi ve manevi desteğini esirgemeyerek önemli katkılarda bulunan, fikirleri ve sabrı ile her zaman güç ve destek aldığım eşim Bülent TANESEN'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Beni yetiştirip bu günlere getiren, hayatımın her döneminde olduğu gibi çalışmamda da maddi ve manevi desteğini esirgemeyen sevgili babama, kız kardeşime, her zaman benimle birlikte yaşayan, yokluklarını hiç unutmadığım ama yanımda olduklarını her zaman hissettiğim canım anneme ve erkek kardeşime yürekten teşekkür ederim.

Özlem TURAN TANESEN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
ABSTRACT	vii
İTHAF	xi
TEŞEKKÜR	xii
İÇİNDEKİLER	xiii
TABLOLAR	xvii
ŞEKİLLER	xx
EKLER	xxiii
BÖLÜM I	
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	13
1.2. Problem Cümlesi	13
1.3. Alt Problemler	13
1.4. Araştırmanın Amacı	14
1.5. Araştırmanın Önemi	13
1.6. Sınırlılıklar	15
1.7. Sayıltılar	15
1.8. Tanımlar	16
BÖLÜM II	
2. KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMAR	18
2. Kuramsal Temeller	18
2.1. Yönetimin Tanımı, Anlamı ve Önemi	18
2.2. Yönetici Tanımı, Anlamı ve Önemi	20
2.3. Yönetim Süreçleri	21
2.3.1. Planlama	23
2.3.2. Örgütleme	24
2.3.3. Personelleşme	25

2.3.4. Yöneltme	26
2.3.5. Koordinasyon	27
2.3.6. İletişim ve Raporlandırma	28
2.3.7. Bütçeleme	29
2.4. Spor Yönetimi	30
2.5. Liderlik Tanımı, Anlamı ve Önemi	31
2.5.1. Liderlik Davranış Tipleri	35
2.5.2. Liderlik ile İlgili Kuramlar	44
2.5.2.1. Liderliğin Özellik Kuramı	44
2.5.2.2. Liderliğin Davranış Kuramı	46
2.5.2.3. Liderliğin Durumsallık Kuramı	49
2.5.2.4. Liderlikte Rol Yaklaşımı	53
2.5.3. Etkili Liderlik	54
2.5.4. Liderliğin Nitelikleri	56
2.5.5. Liderliğin Güç Kaynakları	57
2.5.6. Liderlik ve Motivasyon	58
2.5.7. Liderlik ve Kültür	60
2.5.8. Liderlik ve İletişim	63
2.5.9. Liderlik ve Problem Çözme	66
2.5.10. Liderlik ve Karar Verme	68
2.5.11. Liderlik ve takım Çalışması-Grup Dinamiği	69
2.6. Rekreasyon	73
2.6.1. Serbest Zaman Tanımı	73
2.6.2. Rekreasyonun Tanımı	74
2.6.3. Rekreasyonun Özellikleri	77
2.6.4. Rekreasyonun Sınıflandırılması	79
2.6.5. Rekreasyon Planlaması	83
2.7. Rekreasyon Teorileri	84
2.7.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	86
2.8. Rekreasyon Programları	89

2.8.1. Programda Önemli Unsurlar	90
2.9. Rekreasyon Liderliği	99
2.10. Doğa (Açık Alan) Eğitimi	101
2.10.1. Kolb Öğrenme Stili Modeli	104
2.11.Gençlik Kampları	114
2.11.1. Tanımı ve Amacı	114
2.11.2. Gençlik Kamplarının Tarihi	116
2.11.3. Gençlik Kamplarından Yararlanma	116
2.11.4. Gençlik Kampı İçeriği	117
2.11.5. Gençlik Kamplarında Görev Yapanlar	118
2.11.6. Gençlik Kampları Lideri ve Görevleri	118
2.12.İlgili Araştırmalar	121
BÖLÜM III	
3. YÖNTEM	139
3.1. Araştırma modeli	139
3.2. Katılımcılar	143
3.3. Gençlik Kampları	149
3.4. Alan ve Uygulama Ortamı	150
3.5. Kamp Ortamı	154
3.6. Veri Toplama Yöntemi	156
3.6.1. Görüşme	157
3.6.2. Gözlem	159
3.6.2.1. Gözlem Boyutları	159
3.6.2.2. Gözlem Kayıt Araçları	160
3.7. Araştırmacının Rolü	161
3.8. Uygulama	162
3.9. Verilerin Analizi	170
3.9.1. Verilerin Kodlanması	172
3.9.2. Temaların Bulunması	173

3.10. Geçerlilik ve Güvenirlilik	175
3.10.1. Geçerlik	175
3.10.2. Güvenirlik	177
3.11. Çeşitleme	179
BÖLÜM IV	
4. VERİLERİN SUNUMU, BULGULAR VE TARTIŞMA	180
4.1. Verilerin Sunumu	180
4.2. Bulgular ve Tartışma	308
BÖLÜM V	
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	439
5.1. Sonuçlar	439
5.2. Öneriler	443
KAYNAKLAR	448
EKLER	457
ÖZGEÇMİŞ	488

TABLOLAR	
Tablo 1: Bolu Mengen Doğa Kampına Katılan Kampçıların İllere Göre Dağılımı…….	144
Tablo 2: Program Sorumlusu ve Lider Katılımcıların Kişisel Bilgileri ……..	145
Tablo 3: Bolu Mengen Doğa Kampının Görev ve Sorumluluk Dağılımı ……..	146
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Katılımcı Grup…….	149
Tablo 5: Kamp Kuruluş aşamasında Yardımcı Olan Kurum ve Kuruluşlar……	152
Tablo 6: Elde edilen araştırma verilerinin toplam sayıları……...	157
Tablo 7: Elde Edilen Görüşme Verilerinin Toplam Sayıları……...	158
Tablo 8: 28 Temmuz- 05 Ağustos 2005 tarihinde "Bolu Mengen Kamp Programı"……..	163
Tablo 9: Kamp Etkinlikleri Listesi …….	168
Tablo 10: "Kamp Yönetmeliği" Kuralları……	169
Tablo 11: "Kamp İşleyiş Şeması"…….....	170
Tablo 12: Araştırmada kullanılan örnek kodlama listesi **…**…….	173
Tablo 13: Katılımcıların Eğitim Teması İle İlgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	182
Tablo 14: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	191
Tablo 15: Katılımcıların Kültür Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	198
Tablo 16: Katılımcıların Motivasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	201
Tablo 17: Katılımcıların Lider Alt Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	204
Tablo 18: Katılımcıların Eğitim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	207
Tablo 19: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……..	211
Tablo 20: Katılımcıların Motivasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……	215

Tablo 21: Katılımcıların Lider Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……..	216
Tablo 22: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……..	218
Tablo 23: Katılımcıların Eğitim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	224
Tablo 24: Katılımcıların Lider Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	226
Tablo 25: Katılımcıların Teorik Eğitim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	229
Tablo 26: Katılımcıların Yaşayarak Öğrenme (Uygulama) Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……..	232
Tablo 27: Katılımcıların Etkileşim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	235
Tablo 28: Katılımcıların Paylaşım Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	240
Tablo 29: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	244
Tablo 30: Katılımcıların Organizasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	248
Tablo 31: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	251
Tablo 32: Katılımcıların Aktif Güdüleme Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……..	253
Tablo 33: Katılımcıların Koordinasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	256
Tablo 34: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	260
Tablo 35: Katılımcıların Motivasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	264
Tablo 36: Katılımcıların Eğitim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular	267

Tablo 37: Katılımcıların Kültür Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	270
Tablo 38: Katılımcıların Koordinasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……	271
Tablo 39: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	275
Tablo 40: Katılımcıların Eğitim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	280
Tablo 41: Katılımcıların Organizasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	283
Tablo 42: Katılımcıların Motivasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	286
Tablo 43: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	288
Tablo 44: Katılımcıların Motivasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	292
Tablo 45: Katılımcıların Yaşayarak Öğrenme Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……...	294
Tablo 46: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	295
Tablo 47: Katılımcıların Eğitim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular	299
Tablo 48: Katılımcıların Görev ve Sorumluluk Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……..	301
Tablo 49: Katılımcıların İletişim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……	303
Tablo 50: Katılımcıların Demokratik Lider Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……..	305
Tablo 51: Katılımcıların Karar Verme Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular……...	306
Tablo 52: Katılımcıların Eğitim Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular	308
Tablo 53: Katılımcıların Organizasyon Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular…….	312

ŞEKİLLER	
Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi……	84
Şekil 2: Eğitim, İş ve Kişisel Gelişim Bağları Olarak Yaşantısal Öğrenme…….	101
Şekil 3: Kolb öğrenme stili modelinin bilgiyi algılama ve işleme boyutları……	103
Şekil 4: Doğa eğitimi kampı bulgular şeması.....…….	316
Şekil 5: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Doğa Eğitimi Kamp Programının Amacına İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) …….....	324
Şekil 6: Eğitim Temasına İlişkin Görüşler……....	325
Şekil 7: İletişim Temasına İlişkin Görüşler …….	329
Şekil 8: Kültür Temasına İlişkin Görüşler ……...	334
Şekil 9: Motivasyon Temasına İlişkin Görüşler……..	338
Şekil 10: Lider Temasına İlişkin Görüşler……	340
Şekil 11: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Yapan Katılımcılar İle Yapılan Görüşmeler Sonucu Kamp Program Sürecine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) ……...	343
Şekil 12: Eğitim Temasına İlişkin Görüşler……....	343
Şekil 13: İletişim Temasına İlişkin Görüşler…….....	345
Şekil 14: Motivasyon Temasına İlişkin Görüşler……...	348
Şekil 15: Lider Temasına İlişkin Görüşler…….....	349
Şekil 16: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Yapan Katılımcıların Doğa Eğitimi Kamp Programının Yönetim Boyutuna İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) ……..	352
Şekil 17: İletişim Temasına İlişkin Görüşler…….....	352
Şekil 18: Eğitim Temasına İlişkin Görüşler…….....	357
Şekil 19: Lider Temasına İlişkin Görüşler……..	359
Şekil 20: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Liderlik Özelliklerine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) ……..	363
Şekil 21: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Eğitim Seviyesine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) ……..	364

Şekil 22: Eğitim Temasına İlişkin Görüşler…….....	364
Şekil 23: Yaşayarak Öğrenme Temasına İlişkin Görüşler……..	366
Şekil 24: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların İletişim Özelliğine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) ……..	368
Şekil 25: Etkileşim Temasına İlişkin Görüşler…….....	368
Şekil 26: Etkileşim Seviyesi Temasına İlişkin Görüşler……	372
Şekil 27: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Problem Çözme Özelliğine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) ……..	375
Şekil 28: İletişim Temasına İlişkin Görüşler…….....	376
Şekil 29: Organizasyon Temasına İlişkin Görüşler……	379
Şekil 30: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Motivasyon Özelliğine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) ……..	382
Şekil 31: Organizasyon Temasına İlişkin Görüşler……..	383
Şekil 32: Aktif Güdüleme Temasına İlişkin Görüşler……	386
Şekil 33: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Görev ve Sorumluluk Özelliğine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) ……...	388
Şekil 34: Koordinasyon Temasına İlişkin Görüşler……..	388
Şekil 35: Koordinasyon Temasına İlişkin Görüşler……..…...	391
Şekil 36: Motivasyon Temasına İlişkin Görüşler…….	394
Şekil 37: Eğitim Temasına İlişkin Görüşler…….	397
Şekil 38: Eğitim Temasına İlişkin Görüşler…….	400
Şekil 39: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Takım Çalışması Özelliğine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Unsurlar(Temalar) ……..	402
Şekil 40: Koordinasyon Temasına İlişkin Görüşler……..	402
Şekil 41: İletişim Temasına İlişkin Görüşler……	404
Şekil 42: Eğitim Temasına İlişkin Görüşler…….	408

Şekil 43: Organizasyon Temasına İlişkin Görüşler……..	410
Şekil 44: Organizasyon Temasına İlişkin Görüşler……..	412
Şekil 45: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Güven Özelliğine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Temalar ……..	414
Şekil 46: İletişim Temasına İlişkin Görüşler……	415
Şekil 47: Motivasyon Temasına İlişkin Görüşler…….	418
Şekil 48: Yaşayarak Öğrenme Temasına İlişkin Görüşler……	418
Şekil 49: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Karar Verme Özelliğine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Temalar ……..	420
Şekil 50: İletişim Temasına İlişkin Görüşler……	420
Şekil 51: Eğitim Temasına İlişkin Görüşler……	422
Şekil 52: Görev ve Sorumluluk Temasına İlişkin Görüşler…….	424
Şekil 53: Rekreasyon Doğa Eğitimi Kamp Programında Görev Alan Katılımcıların Değerlendirme Özelliğine İlişkin Görüş Ve Deneyimlerinde Ortaya Çıkan Temel Temalar ……..	425
Şekil 54: Eğitim Temasına İlişkin Görüşler…….	426
Şekil 55: Demokratik Lider Temasına İlişkin Görüşler……...	428
Şekil 56: Karar Verme Temasına İlişkin Görüşler……...	429
Şekil 57: Karar Verme Temasına İlişkin Görüşler……...	431
Şekil 58: Organizasyon Temasına İlişkin Görüşler……..	433

EKLER	
Araştırma Sorusu……..	458
Araştırma İzin Belgeleri……	464
Kamp Programı…..……	468
Kamp Etkinlik Resimleri .....…….…..	472
Özgeçmiş……...	487

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın önemine ve gerekçesine ilişkin problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Toplumların ihtiyaçlarını karşılamak, problemlerini çözmek için oluşturulan kurum ve kuruluşlar, toplumsal hayatta işbölümünün kurulmasına yol açmaktadır. Toplumun ihtiyaçlarını gidermek ve problemlerini halletmek, genellikle bir kişiden ziyade kişilerin bir araya gelerek güçlerin birleştirilmesini zorunlu kılar. Bu açıdan yönetim hem evrenseldir hem de toplumsal birimlerin ihtiyaçlarını karşılamak için gereklidir (Doğar, 1997: 8). İnsanların belli amaçları, ortak çabalarla gerçekleştirmek üzere iş birliği yaptıkları her yerde ve her zaman söz konusu olan yönetim, bu nedenle en eski ve en yaygın insan faaliyetlerinden birini oluşturmaktadır (Mirzeoğlu, 2003: 199).

Zeigler ve Bowie (1983) yönetimi; bir örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için, kavramsal, teknik ve insani becerilerin, çeşitli düzeylerde planlama, organizasyon, personelleşme, yönlendirme ve kontrol etme işlevlerini yerine getirmede kullanma olarak tanımlamıştır. Amerikan Okul Yöneticiler Birliği'nin tanımına göre ise yönetim; bir örgütün hedeflerini gerçekleştirebilmesi için, insan ve madde kaynaklarını bulması ve bunları verimli kılması sürecidir (Bucher, 1987).

Yönetim, farklı bilim dalları tarafından geliştirilen ve uygulanması mümkün olan davranışların birleştirilmesini ve uygulanmasını kapsar. Bu sebeple yönetimin bir tanımını yapmak, alan ile ilgili farklı bilim dallarındaki tanımların ışığı altında bir bütünlemeye gitmeyi gerektirecektir. Yönetici ise, bu farklı görüşleri kendi bilgi ve deneyimlerinin ışığında birleştirmek ve edindiği sonuçları özel sorunların çözümü için uygulama durumu ile karşı karşıya olan insandır (Doğar, 1997: 8).

Bir başka tanıma göre ise yönetici: bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için var olan kaynakları, örgüt yapısı ve yönetim ilkelerini uygulama yeteneğine sahip, işin, birey gücünün, araçların ve teknolojinin niteliği gibi üretim sürecini etkileyen etkenlerin önemini bilen bireydir. Bir başka deyişle örgüt amaçlarının öngördüğü hedeflere varmak için yönetim süreçlerinin etkili bir biçimde oluşturulmasında bilgi, beceri ve yeteneğe sahip bireydir (Güven, 2002: 8).

Günümüzde örgütler, her şeyden önce bireylerden meydana gelen sosyal olgulardır ve bu olguların başında bulunan yöneticiler de grup halinde bir araya gelmiş ve belli bir amaç için örgütlenmiş olan bu bireyleri hedefe ulaşmak için uyumlu bir şekilde ve işbirliği içinde, etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda ve zorunda olan bireylerdir (Aytürk, 1990: 1-2).

İnsanlar grup halinde yaşayan sosyal nitelikli canlılar oldukları kadar oluşturdukları grupları yönetecek, hedeflerine ulaştıracak lider veya yöneticilere de ihtiyaç duyarlar (Dindar, 2001: 1).

Yönetici ve liderlik iki ayrı kavram olmasına rağmen, bir örgütün başarısı için birbirini tamamlayan iki önemli unsur olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Yönetim bir işletmede ki faaliyetleri amaçlar doğrultusunda planlama, örgütleme, yöneltme, koordine etme ve kontrol etme çabalarıdır. Yönetme ise, bu fonksiyonları gerçekleştirmek için gerekli otoriteye sahip olma ve istenen çalışmaları yapma işlemidir. Bunun yanı sıra liderlik, grup üyelerinin ortak olarak kabul ettikleri amaçların gerçekleştirilmesi için birilerinin grup üyelerini etkilemesidir (Tozoğlu,

2003: 12).Yönetici, tanımlanan görev için genellikle atamayla ortaya çıkar; çalışmalarının, yetki ve sorumluluklarının sınırını müteşebbis grup veya onların temsilcileri tarafından belirlenir. Buna karşın liderlik bir atama olgusunun dışında oluşur, bireyin bağlı olduğu grup içinde bazı özellikler taşımanın sonucu ortaya çıkar (Erdoğan, 1994: 32; Koçel, 1998: 397).

Yöneticinin amaçları istekten çok gereklerden, formal yollarla doğar, örgütün günlük işlerinin yapılmasını sağlar ve amaçlara karşı pasif olmasalar da kişisel olmayan tutumlar takınma eğilimindedirler. Oysa lider amaçlara yönelik kişisel ve etkili bir tavır gösterir. Belirli bir sosyal etkileme süreci içersinde meydana gelip, hem birey hem de grup davranışları ve faaliyetleri üzerinde yönetme ve koordine etmede zorlayıcı olmadan bir etki ve güçlü bir tavır sergiler (Çelebi, 2002:1).

Liderlik kavramı ile ilgili günümüze kadar birçok tanımlama yapılmıştır. Değişik hareket noktalarından kaynaklanan araştırmalar sonucu elde edilen farklı liderlik tanımlarından bazıları, liderliği bir süreç ve özellik olarak açıklamışlardır. Süreç olarak liderlik; amaçların gerçekleştirilmesi konusunda grup üyelerinin faaliyetlerini yönetme ve koordine etmede zorlayıcı olmayan bir etkinin kullanılmasıdır. Özellik olarak liderlik ise, bu etkiyi başarılı bir biçimde kullanılabileceği düşünülen kişilere atfedilen özelliklerin grubudur (Moorhead ve Griffin, 1989: 322). Örgütsel başarı aşısından son derece önemli olan liderlik, gerçekte liderin yaptıkları ile ilgili bir süreçtir (Eren, 1996).

Lider, diğer bireylerin davranışlarını etkileyebilen ve kendisi de gruba dahil olan kişidir (Çoban, 1999: 64). Liderlik ise ortak bir amacı başarmak için insanları etkileyerek grup üyelerinin gereksinimlerini ve isteklerini fark ederek; enerjilerini bu gereksinimlerin ve istekleri karşılamaya yöneltmektir (Erçetin, 2000: 6).

Başka bir tanıma göre lider, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilmek ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin düşünce ve arzuları benimsenebilir bir amaç biçiminde, ortaya

koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında harekete geçiren kimsedir. Liderlik bu noktada insanların planlarını ve alınan kararları eyleme dönüştürmesini sağlayan bir sanat, bir insan becerisi olarak görünmekte ve belirli bir topluluğu sevk ve idare etmek için gereken özellik olarak tanımlanmaktadır (Sunay ve Özbek, 1997: 175).

Liderliğe ilişkin tanımlar durumsal ve değişken olup, liderliği bir bütün olarak tanımlamaktan çok, liderlerde belirli bir dönem ve ortamda gözlenen özellikleri ve davranışları içermektedir (Robins, 1993; Özkalp ve Kırel, 1996).

Bu tanımların sonucunda liderliğin ortak bir amacı gerçekleştirmek için insanlara yön verme ve etkileme gücü olduğu anlaşılmaktadır. Liderlik süreci liderin özelliklerine, grubun amacına ve içinde bulunulan ortam koşullarına göre meydana gelir.

Liderlik kavramı tarihsel gelişim içinde, olgunlaşmış ve çeşitli aşamalar kaydetmiştir. Bu aşamalar öncelikle liderlerin özelliklerini ve davranışlarını anlamaya yönelik çalışmalar yapılmış daha sonra ise durumlara göre liderlik modeli geliştirilmiştir. Son olarak da vizyon sahibi yeni lider yaklaşımlarıyla ilgili çalışmalar ağırlık kazanmaya başlamıştır. Teknolojinin hızlı ilerlemesinden dolayı bu son çalışmalar, örgütlerin ortaya çıkan gereksinimlerini, kendilerini gerçekleştirebilmelerini ve iyi yönetilebilmelerini karşılayabilecek, en önemlisi vizyon sahibi lider yaklaşımlarına ağırlık verilmiştir (Çelebi, 2002: 1-2).

Liderlik rollerinin yerine getirilmesi, doğrudan liderlerin becerilerine bağlıdır. Liderlerin gelişmesi, yetenekten çok beceri kazanmakla olur. Bu beceriler genellikle, teknik, kişisel ve uzmanlık becerileri olarak adlandırılmaktadır. Bunların yanı sıra liderin ufku (vizyonu), değerleri, bilgisi gibi kavramlara ve farklı becerilere de yer verilmektedir (Karslı, 1997).

Örgütlerin başarılı olabilmesi için liderlik ve yöneticilik unsurlarının tam ve eksiksiz olması gerekmektedir. Örgütlerin başarısı için yöneticiler tasarlar, örgütler,

denetler, kuralları ve kanunları dikkate alırlar. Bu başarı için liderler ise; amaca yönelik bir vizyon ile yön verirler, stratejileri uygularlar, dikkatlerini insanlara yöneltip, onların yeteneklerini harekete geçirirler, örgüt ve çalışanlar arasında bağlantı aracı olurlar.

Liderin problem çözme, takım çalışması yapmak, kendine güven ve risk alma gibi becerilerinin geliştirilmesi ve bu becerilerin kazandırılması üst düzey bir lider olmasını sağlayacak ve örgütlerde ki verimliliği artıracaktır (Çelebi, 2002: 3). Böylece liderler, bu etkileşim süreci içersinde yeni bir rol alarak belirli amaç ve misyonla bütünleşip, çevreyle iyi diyalog kurup, insanlarla sağlıklı iletişimi sağlayacak, onları motive ederken çeşitli riskler alıp, insanların çabalarının koordinesinde takım çalışması yaparak, grubuna sorumluluk duygusu aşılayıp, yol gösterici olacaktır.

Çağımızın toplumlarında hızla artan nüfus, çarpık kentleşme, karmaşık sanayileşme, ekonominin çarpıklığı, eğitim kurumlarının yetersizliği ve toplumun eğitim sorunları, medyanın aşırı tüketimini teşvik ederken, ahlaki değerleri yok eden yayınlar da gençlik kesimi başta olmak üzere tüm bireyleri mutsuzluğa ve bunalıma sürüklemektedir. Gençler tüm bu sorunların ötesinde enerjilerini harcayamamanın, serbest zamanlarını yararlı bir biçimde değerlendirememenin huzursuzluğunu yaşamaktadır. Büyükler ise, hem kendilerinin hem de çocuklarının sorunları arasında her gün biraz daha ezilmektedirler (Yetim, 2000: 171).

Bütün bu olumsuzlukların sebep olduğu stres de insanlarda kalp-damar ve sinir sistemi hastalıklarına neden olurken, hava kirliliği olan yerlerde ise solunum sistemi hastalıklarının meydana gelmesi ve aşırı beslenme bu negatif görüntünün büyümesine neden olmaktadır. Bütün bu negatif görüntülerin giderilmesinde ise, rekreatif etkinlikler arasında büyük avantaja sahip olan spor ön plana çıkmaktadır (Karaküçük, 1999: 232).

Spor ve rekreasyon, etkileşim halinde iki olgudur. Rekreasyon, kişilerin çok yönlü olumlu gelişimlerini hedefler. Rekreasyon etkinlikleri; gönüllü katılımı içerir.

İlgi, özgürlük ve verimlilik esastır. Spor; rekreasyon etkinlikleri içerisinde, katılımcıyı doğrudan etkileyerek, eğlendirirken dinlendiren, eğiten ve geliştiren oyunlardır (Mirzeoğlu, 1997: 12). Toplumun vazgeçilmez zevklerini, ihtiyaçlarını karşılayarak kendisine bağlayan spor günümüz modern toplumlarında büyük bir sosyal kurum olduğunu kabul ettirerek, toplumu çok yakından ilgilendiren belli davranışlar, kurallar, inançlar ve simgeler geliştirmiştir (Kılcıgil, 1998: 9).

Rekreasyonel spor faaliyetleri; toplumdaki kültürel kaynaşmayı teşvik etmesi davranış ve ilişkileri istenen düzeye getirmesi, insanların serbest zamanlarını değerlendirmesi, rekreaktif amaçlı sporun geniş kitlelere yaygınlaştırılması, bedeni, ruhi ve fiziki anlamda sağlıklı nesillerin yetiştirilmesinin bir aracı olarak kullanılmaktadır (Erkal, 1999).

Çeşitli yazarlarca değişik tanımlarla açıklanmaya çalışılan serbest zaman kelimesi İngilizce deki kullanımı ile "leisure", latince kökenli bir kelimedir. Latince "licere" olan kelimenin Türkçe karşılığı boş zaman ya da çoğunlukla ve daha doğru kullanılan şekli ile serbest zamandır (Özbey Alkurt ve Çelebi, 2003: 231).

Ozankaya (1980)' nın belirttiğine göre; rekreasyon, yenilenme, yeniden yaratılma veya yeniden yapılanma anlamına gelen Latince recreatio kelimesinden gelmektedir. Türkçe karşılığı yaygın bir şekilde serbest zamanları değerlendirme olarak kullanılmaktadır. Bu ise, bireylerin ya da toplumsal kümelerin serbest zamanlarında gönüllü olarak yaptıkları dinlendirici ve eğlendirici etkinlikler anlamını taşımaktadır (Aktaran: Karaküçük, 1999: 56).

Çalışkan'a göre serbest zaman; yemek, uyku ve cinsel ihtiyaçların karşılanması gibi fizyolojik, ev içinde yapılması zorunlu bazı işler gibi ailevi, iş hayatı gibi mesleki faaliyetlerin dışında kalan, tamamen bireyin tercihine bağlı olarak tek başına ya da grup halinde özgürce yapılan faaliyetlere ayrılan zamandır (Çalışkan, 2003: 3). Rekreasyon, insanların serbest zamanlarında yaptıkları bu etkinlikler ve insanın çalışma saatleri dışında ki serbest zamanında katıldığı faaliyetler ile ilgilidir (Karaküçük, 1997:51).

İş ve yaşamla ilgili zorunluluk ve görevler yerine getirildikten sonra kalan ve bireylerin özgürce kullanım hakkına sahip oldukları serbest zaman, topluma rahatlama, eğlenme ve kişilik geliştirme olarak yansımaktadır (Yılmaz, 2005: 2). Serbest zamanı örgütlü değerlendirme, hızlı toplumsal kültürel değişim içindeki toplumlarda, özellikle bundan çok etkilenen gençlerin, okul dışı kişilik gelişimlerini ve toplumla bütünleşmelerini sağlayabilir (Kılbaş, 1994: 59).

Athletic Institute'göre rekreasyon; kişilerin serbest zaman aktivitelerine gönüllü olarak katılması ve bunun sonucundaki motivasyonu ve memnuniyetidir (Özbey ve Çelebi, 2003: 233). Rekreasyon; kişilere, kendilerini-beyinlerini, vücutlarını, duygularını yenilemeleri, aktivitelere, çevreye ve gruplara katılmaları ve onları değerlendirmeleri için sağlanan fırsatlardır. Rekreasyon; bireysel ve sosyal hedefleri olan işlevsel, sosyal bir kurumdur (Kelly, 1990: 27).

Butcher'a göre (1974) rekreasyon; insanın özbenliğine uygun ve yapmaktan zevk aldığı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak, günlük yaşamın sıkıcılığından kurtulması ve başka insanlarla etkileşerek toplumsal bir kişilik kazanması, özünde ödül niteliği taşıyan, ancak kazanç amacı gütmeyen doğası gereği anti sosyal de olmayacak etkinliklerdir (Zorba, 2002: 185)

Miller ve Rabinson'a göre (1963) eğlenceli ve anlamlı, özgür, mutlu ve doğal davranışlarla yapılan aktivitelerdir (The Recreation Program, Athletic Institute, 1953). İnsanın kişisel tatminlerinden kaynaklanan gönüllü eğlencelerdir. Romney'e göre (1945) rekreasyon hareketlerden çok duygularla ilintilidir. Kişisel bir tepki, ruhsal tepki ve davranış, yaşam biçimidir (Aktaran: Şahin, 2003: 6).

Rekreasyon, kişilerin çok yönlü, olumlu gelişimlerini amaçlayarak, topluma katkıda bulunmaya çalışır. Rekreasyon etkinlikleri; gönüllü katılımı içerir, ilgi, özgürlük ve verimlilik esastır (Mirzeoğlu, 1997: 12).

Rekreasyon faaliyetleri, sanayileşme ve kentleşmenin ortaya çıkardığı bir gereksinim olduğu için, sanayi ötesine ulaşmış ve kentsel nüfusun kırsal nüfusa ağır

bastığı toplumlarda çeşitlilik kazanmış ve ihtiyaç olarak ortaya çıkmıştır (Demirpolat, 1988: 102).

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nde insanların serbest zaman hakkı ile ilgili maddeye yer verilmektedir. Bu bildirinin 24. maddesi "Herkesin dinlenmeye, serbest zamana, özellikle iş saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belli dönemlerde ücretli tatillere hakkı vardır" demektedir (Kapani, 1991: 147). Yaşı, cinsiyeti, sosyal statüsü ne olursa olsun herkes farklı şekillerde de olsa serbest zamana sahiptir ve değerlendirmeye ihtiyaç duymaktadır. Sahip olunan bu serbest zamanların faydalı şekilde değerlendirilmesi ise kişilerin bu konuda eğitilmesi ile mümkün olacaktır.

Serbest zamanların olumlu ve etkin bir biçimde nasıl değerlendirilebileceğini öğrenmemiş, bunun eğitimini alamamış ve sosyal hayatın çeşitli kurumlarında bu konuda yeterli kültürü elde edememiş insanlardan oluşan toplumlarda uygulanan rekreasyon etkinlikleri daha çok pasif bir görünümdedir. Bunun en belirgin örneklerinden birisini Türkiye oluşturmaktadır (Karaküçük, 1999: 122).

Serbest zamanları değerlendirme bilinci konusu, gelişmiş ve gelişmekte olan toplumların ortak sorunu durumundadır. Çünkü bu ülkelerde insanların serbest zamanları artmakta ancak bu konudaki bilinçleri çoğu zaman yeterli olmamaktadır. Bu sebepten dolayı, tek tek kişilerin hayattan zevk almalarını, verim ve bilgi düzeylerinin artmasını ve dolayısıyla toplumların kalkınmasını sağlayacak etkinliklere ayrılabilecek olan serbest zamanlar, akıllıca kullanılamayıp harcanabilmektedir. Bu aşamada rekreasyon eğitimi önem kazanmaktadır (Çakırcıoğlu, 1998: 10–11).

Rekreasyon; mekan, amaç, fonksiyon vb. kriterler göz önünde bulundurularak çeşitli şekillerde sınıflandırılabilmektedir. Mekan dikkate alındığında rekreasyon, “açık alan rekreasyonu” ve “kapalı alan rekreasyonu” olarak iki grupta incelenir. Açık alan rekreasyonu; açık alanda gerçekleştirilen serbest zaman

değerlendirme etkinlikleridir. Açık alan rekreasyonu kapsamındaki etkinliklerin bazıları şunlardır (Hazar, 2003: 23).

- Açık alanda gerçekleştirilen her türlü sportif faaliyetler ve oyunlara (kayak, tırmanma, futbol, tenis, basketbol, voleybol, golf, vb.) katılmak veya bu tür etkinlikleri izlemek,
- Açık alanda sanatsal etkinlikler (açık hava konserleri, sergiler, resim yapma vb.) düzenlemek, düzenlenen etkinliklere katılmak veya etkinlikleri izlemek,
- İzcilik, kampçılık, avcılık, piknik, amatör bahçe işleri,
- Doğa incelemesi, doğa koruma etkinlikleri.

Serbest zaman değerlendirmeyle ilgili etkinliklerin planlanması, organizasyonu, yönlendirilmesi ve denetimi ise rekreasyon yönetimi şeklinde ifade edilir (Hazar, 2003: 32).

Rekreasyon yönetimiyle ilgili olarak gerekli alt yapının hazırlanması ve tesislerin kurulması (rekreasyonel organizasyon), rekreasyon etkinliklerinin katılımcıların veya izleyicilerin hizmetine sunulmasının sağlanması (rekreasyonel yönlendirme veya yöneltme veya emir – komuta) gibi etkinlikler rekreasyon yönetimi kapsamına girmektedir (Hazar, 2003: 32).

Rekreasyon eğitimi farklı isimlerle de anlatılsa kişinin serbest zamanlarının akıllı bir biçimde değerlendirilmesi eğitimidir. Kişinin serbest zamanlarında doğru tercihler yapmasını ve kendini geliştirmesini sağlayacak olan rekreasyon, programları olarak yürütülecek bir eğitim ve bu eğitimin doğru verilmesi ile mümkündür. Serbest zamanların değerlendirilmesinin planlanması ve bunun da çocuğa, gence sistemli bir eğitimle öğretilmesi gerekir. Bu eğitim kişiye, zamanla serbest zamanı değerlendirme kültürü kazandıracaktır (Çakırcıoğlu, 1998: 10–11).

Tüm ülkelerde serbest zamanları etkileyen bir takım toplumsal etmenler vardır. Bu etmenler daha çok sanayileşmiş toplumlarda söz konusu olmakla birlikte; sanayileşmekte olan ülkeler içinde önemini arttırmaktadır. Rekreasyon faaliyetlerine ihtiyaç, sanayileşmiş toplumlarda daha da belirgin hale gelmiştir. Çünkü çalışma zamanında yorulan kişiler, rekreasyonel faaliyetleri aramaktadırlar. Rekreasyona duyulan ihtiyaç, rekreasyon faaliyetlerinin, kişisel ve toplumsal olarak sağladığı faydalardan ileri gelmektedir. Kişisel yönden; fiziki sağlık gelişiminin yaratılması, ruh sağlığı kazandırılması, insanı sosyalleştirmesi, yaratıcılık, kişisel beceri ve yeteneğini geliştirmesi, çalışma başarısı ve iş verimine etkisi, ekonomik hareketlilik, insanı mutlu etmektedir. Toplumsal yönden ise; toplumsal bütünleşmeyi ve dayanışmayı sağlaması ve demokratik toplum yaratılması, rekreasyona duyulan ihtiyacın nedenlerinden bazılarını oluşturmaktadır (Gökdeniz, 2003: 52–53).

Rekreasyon, bireyler için farklı bir dünya oluşturan ve karşılaşılan zorlukları yenmek için çeşitli deneyimler kazandıran faaliyetleri içerir. Kişilerin ilgi ve eğilimlerini belirlemeye yönelik sürekli çalışmalar yapmak, yaş, katılım, eğitim süreci gibi faktörler iyi bir rekreasyon programı için göz önünde bulundurmak çok önemli görülmektedir. Çünkü serbest zaman, yaşam içinde çocukluktan yaşlılığa kadar sürekli bireyle birlikte var olacak ve rekreasyon yaşamın her safhasında, insana psikolojik, sosyal ve fiziksel faydaları olacak deneyimler yükleyecektir. Bu nedenle rekreasyonun temel eğitimin bir parçası olarak desteklenmesi gerekir (Ağaoğlu, 2002, s.13).

Var olan rekreasyon imkânlarının en verimli şekilde kullanılabilmesi, rekreasyon programlaması yapılması, uygulanması ve her programın ardından değerlendirme yapılması ile mümkün olacaktır. Rekreasyon programı düşünüldüğünde, kalite ve değer numaralarla ölçülemeyeceği için yapılan bir rekreasyon programını değerlendirirken, katılımcıların ihtiyaçlarının karşılanması, programın içten ve coşkulu olması ve katılımcı için anlamlı olması yani kısaca katılımcı için doyum sağlaması önem kazanmaktadır (Edginton, Edginton, 1993: 6). Rekreasyon programının uygulanması sonrasında değerlendirme yapılması ise

programcılara başka programlar geliştirmek ve savunulabilir kararları için bilgi sağlamak konusunda yardımcı olabilecektir (Howe, 1993: 43).

Rekreasyon faaliyetleri bireylerin çok farklı beklentileri ve çeşitli amaçlar çerçevesinde birçok kritere göre sınıflandırılmakla beraber, bu faaliyetlere katılımı sınırlayan faktörler vardır. Sosyal yapı, kültür, ekonomik durum gibi konumlar ile mekan, zaman, yaş, cinsiyet vb. faktörler rekreasyon faaliyetlerine katılımı sınırlamıştır. Doğa Eğitimi ise rekreasyon faaliyetlerine katılımı kolaylaştıran bir alan olarak özellikle günümüzde önem kazanmıştır.

Doğada yapılan eğitim, insanlara farklı öğretim programı sunarken, doğada kişilerin özgürlük hisleriyle beraber, daha farklı ve çeşitli duygularını geliştireceğini vurgulamaktadır. Doğa eğitimi,katılımcıları kentin sıkıcı ortamından uzaklaştırıp, kaya, kar, hava koşulları, derin vadiler, göller ve vahşi doğa gibi çok temel olgularla yüz yüze getirerek onları böylesine doğal bir ortamda kendilerine keşfetmelerine olanak sağlamaktadır. Doğa eğitiminde çok farklı spor branşları yapılabilmektedir. Bunlardan en yaygın olanları; yürüyüş, kampçılık, yelken, yamaç paraşütü, dağ bisikleti, sörf gibi aktivitelerdir. İnsanların bunlardan hangisi ile uğraşacakları ise tercih ve olanak sorunudur. Yapılış kolaylığından dolayı en yaygın olanları ise yürüyüş ve kampçılık etkinlikleridir (Demirhan, 1998).

"Doğa eğitimi", açık alan rekreasyonunun bir parçasıdır ve kişilere farklı doğa ortamlarında, farklı amaçlara göre programlar sunmaktadır. Rekreasyon olgusu içerisinde önemli bir yer tutan "doğa eğitimi" çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir. Doğa eğitiminin, Türkçe sözlük anlamı tam olarak karşılığını vermemektedir. İngilizce karşılığına bakıldığında çeşitli sözcüklerle karşılaşılmaktadır. Amaç, göz önünde bulundurularak bu sözcüklere, anlam kazandırılabilir. İngilizce "outdoor education" kelimeleri, Türkçe ye "doğa eğitimi" olarak çevrilmiştir. Bu kelimeler, Türe(1998) ve Demirhan (1998) tarafından "doğa etkinlikleri eğitimi" olarak kullanılmaktadır (Akt: Çelebi, 2002, s.71).

Toplumumuzun ve geleceğimizin temeli ve teminatı olan gençler için de rekreasyon programları çok önemli bir ihtiyaçtır. 13-15 yaş grubu ve 16-17 yaş grubuna yönelik deniz gençlik kampları, 18-24 yaş grubuna yönelik ise doğa gençlik kampları ülkemizde gençler için yapılan en önemli rekreasyon faaliyetlerindendir.

Gençlik kampları; gençlerimizin öğrenim ve çalışma alanları dışında ki serbest zamanlarını gençlik kampları etkinlikleri ile değerlendirerek dinlenmelerini, sağlıklı, mutlu ve birlikte yaşamayı bilen iyi ahlaklı, kişilik sahibi, yaratıcı, üretken, ulusal ve kültürel değerler ile demokratik yaşamın gerektirdiği davranışları benimseyen, vatanını ve milletini seven bir vatandaş olarak yetiştirilmelerini hedeflenmektedir (Gençlik Kampları Lider El Kitabı, 2006).

18- 24 yaş grubuna yönelik yapılan doğa gençlik kampları kamp programları sosyal yaşantıyı destekler ya da sosyal yaşam sürecinin içinde yer alır. Gençlik kamplarına katılan genç; kurallara uymayı, paylaşmayı, birlikte iş yapabilmeyi, temizliği, toplumsal çalışmalara katkıda bulunmayı, yarışabilmeyi ve bunun sonucu olarak kazanmayı veya kaybetmeyi, program dahilinde yaşamalıdır. Bu tür davranışların toplumsal yaşamda ne kadar gerekli olduğunun farkına varmalıdır (Gençlik Kampları Lider El Kitabı, 2006).

Bu kamplar ile ülkemizin dört bir yanından gelen gençlere müzikten, el sanatlarına, halk oyunlarından, çim kayağına, gönüllü çalışmalardan, okçuluğa, gezilere, gece eğlencelerine farklı etkinlikler sunularak ilgi alanlarına uygun etkinlikler ile kendilerini keşfederek, eğlenceli ve mutlu zaman geçirmeleri, yeni arkadaşlıklar kurmaları, farklı kültürlerden gelen gençler ile iletişim kurarak farklı paylaşımlar sağlanmaktadır. Ülkemizde özellikle gençlerin serbest zamanlarını değerlendirmelerinin amaçlandığı bu kamplarda; spor ve rekreasyon alanında eğitim alarak belli yeterliğe sahip eğitmenler görevlendirilmektedir.

Gençlik Hizmetleri Dairesi tarafından; aranan kriterlere uygun kişilerin başvuruları sonrasında, verilen eğitimi başarı ile bitiren bireyler Gençlik kamplarında lider olarak görev yapmaktadır. Kamplarda liderleri yönlendiren ve kampın

yönetiminden sorumlu olan Program Sorumluları da; belirli bir liderlik geçmişi sonrasında idareci konumunda kamplarda görev yapmaktadırlar.

Bu çalışmayla rekreasyon programlarına örnek bir program incelenmiş olup, programın kalitesini ve niteliğini arttırıcı önlemler alınmasının sağlanması düşünülmüştür.

1.2. Problem Cümlesi

Rekreasyon doğa eğitimi kamp programında (Bolu Mengen Bürnük Doğa Kampı programı) görev alan katılımcıları (yönetici (program sorumluları), grup liderleri ve kampçıların), doğa eğitimi kamp programı ve liderlik özelliklerine ilişkin görüş ve deneyimleri nelerdir?

1.3. Alt Problemler

Araştırma probleminin çözümlenmesi için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Doğa Eğitimi Kamp Programına ilişkin alt problemler;

1.a. Rekreasyon doğa eğitimi kamp programında görev alan katılımcıların "doğa eğitimi kamp programının amacına" ilişkin görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

1.b. Rekreasyon doğa eğitimi kamp programında görev alan katılımcıların "doğa eğitimi kamp programının program sürecine" ilişkin görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

1.c. Rekreasyon doğa eğitimi kamp programında görev alan katılımcıların "doğa eğitimi kamp programının yönetim boyutuna" ilişkin görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2. Doğa Eğitimi Kamp Programında Liderlik Özelliklerine ilişkin alt problemler;

2.a. Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "liderlik özellikleri" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada amaç, doğa eğitimi kamp programında (Bolu Mengen Bürnük Doğa Kampı programı) görev alan katılımcıların (yönetici (program sorumluları), grup liderleri ve kampçıların) rekreasyon program yönetimi sürecinde doğa eğitimi kamp programı ve liderlik özelliklerine ilişkin görüş, deneyim ve gözlemlerinin değerlendirilmesidir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Araştırma sonucunda, yedi yıldan beri uygulanmakta olan doğa eğitimi kamp programlarının amaç, süreç, yönetim boyutları ve bu programlarda görev alan kamp liderlerinin liderlik özelliklerine ilişkin bulgular ortaya çıkarılarak bu konuda gençlik kampı programlarının yapısı ve gençlik kampı liderlerinin temel liderlik özellikleri temalar halinde ana başlıklar altında sunulmuştur.

Bu bulguların, doğa eğitimi kamp programlarının başarılı olması, bu tür gençlik kamplarında görev alacak liderlerin liderlik özelliklerinin belirlenerek geliştirilmesi, rekreasyon programlarının planlamasında ve yönetilmesinde program verimliliğine ve etkililiğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca incelenen rekreasyon program örneğinin, araştırmamızda bilimsel analizinin yapılması, ülkemizde örnekleri çok az olan bu tür programların yaygınlaşmasına, bu tür programların amacına ulaşabilmesi ve gençlerin bu tür programlara katılımlarının artttırılabilmesine katkı sağlayacaktır. Bu katkı aynı zamanda; Gençlik Kampları gibi rekreasyon programlarında görev yapan liderlerin gelişimleri açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda bu araştırma,

ülkemizde bu alanda eğitimin gerekliliğini, liderlik özelliklerinin geliştirilmesi ve rekreasyon programlarının başarısı açısından önemini, bilimsel olarak vurgulama fırsatı sağlayacaktır.

Son olarak nitel bir araştırmanın, rekreasyon programları alanında sunulması; araştırmanın kendi doğal ortamında ve doğrudan yapılması, algıların ve olayların kendi ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konması nedeniyle rekreasyon program yönetimi ve liderlik özellikleri ile ilgili bilimsel çalışma yapacak olan diğer örgütlere ve kişilere ışık tutması açısından önemli bir çalışma olacağı beklenmektedir.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2005 yılında Bolu Mengen Bürnük de düzenlenen Gençlik Kampı ile sınırlandırılmıştır.

2. Araştırma 2005 yılında Bolu Mengen Bürnük Doğa Kampında görev alan, 3 Program Sorumlusu ve 10 Gençlik Kampı Lideri ile sınırlandırılmıştır.

3. Araştırma, bilgi toplama aracı olarak görüşme ve gözlem yöntemleri ile elde edilen bilgiler ile sınırlıdır.

1.7. Araştırmanın Sayıltıları

1. Gençlik Kampı programına katılan yöneticiler, Program Sorumluları ve Kamp Liderlerinin bu araştırmada yapılan görüşme sorularına içtenlikle yanıt verdikleri varsayılmıştır.

2. Araştırmacının tarafsız ve yansız olarak gözlem ve görüşme yaptığı varsayılmıştır.

1.8. Tanımlar

Lider: Bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin düşünce ve arzuları benimsenebilir bir amaç biçiminde, ortaya koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında harekete geçiren kimsedir.

Liderlik: Ortak bir amacı başarmak için insanları etkileyerek grup üyelerinin gereksinimlerini ve isteklerini fark ederek; enerjilerini bu gereksinimlerin ve istekleri karşılamaya yöneltmektir.

Serbest Zaman: Yemek, uyku ve cinsel ihtiyaçların karşılanması gibi fizyolojik, ev içinde yapılması zorunlu bazı işler gibi ailevi, iş hayatı gibi mesleki faaliyetlerin dışında kalan, tamamen bireyin tercihine bağlı olarak tek başına yada grup halinde özgürce yapılan faaliyetlere ayrılan zamandır.

Rekreasyon: Rekreasyon; yeniden tazelenme, yeniden biçimlenme, yeniden yaratma anlamına gelen latince "recreatio" kelimesinden gelmektedir. Türkçe karşılığı, rutin iş ve çalışma hayatı için tekrar enerji kazanmak için genellikle çalışma dışı zaman bölümünde, olumlu aktiviteleri içeren ve sosyal yaşamda kabul edilen serbest zaman etkinlikleridir. Kısaca; rekreasyon bireylerin yada grupların serbest zamanlarında gönüllü olarak yaptıkları dinlendirici ve eğlendirici etkinliklerdir.

Rekreasyon Program Yönetimi: Serbest zamanı değerlendirerek, elde olan rekreasyon programlarının, planlama, uygulama, değerlendirme dönemlerinde yönetilmesidir. Rekreasyon yönetiminde, programa hazırlık, katılımcı ilgi ve istekleri, etkinlik çeşitleri ve özellikleri, kültür ve çevre faktörleri, programın uygulama prensipleri, programın değerlendirme kriterleri gibi etmenler göz önünde bulundurulmaktadır.

Doğa Eğitimi: Grup veya bireysel olarak dağ, deniz nehir, orman gibi doğa ortamlarında yapılan, çeşitli (trekking, dağcılık, kaya tırmanışı, kano, rafting, yamaç paraşütü, kampçılık gibi) etkinlikler bütünü içinde zihinsel ve fiziksel olarak zorlayıcı yaşantılardan geçme esasına dayalı yaşantı paylaşımıdır.

Gençlik Kampı: Gençlerin öğrenim ve çalışma alanları dışındaki serbest zamanlarını değerlendirmek dinlenmelerini, sağlıklı, mutlu ve birlikte yaşamayı bilen iyi ahlaklı, kişilik sahibi, yaratıcı, üretken, ulusal ve kültürel değerler ile demokratik yaşamın gerektirdiği davranışlarını benimseyen, vatanını ve milletini seven, sorumluluk sahibi bir vatandaş olarak yetişmelerine katkıda bulunmak amacıyla yaz aylarında "Gençlik Kampları" açılmaktadır.

Gençlik Kampı Lideri: Eğiticilik formasyonu olan Beden Eğitimi öğretmeni,Müzik Öğretmeni, El Sanatları öğretmeni-eğitmeni, tiyatro, drama,halk oyunları ve sahne sanatları alanında deneyimli kişiler ile gençlik alanında grup çalıştırabilecek,grubu yönlendirebilecek yetenek bilgi ve becerilere sahip, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce açılan kurs ve seminerlere katılarak başarılı olan kişilerdir.

Program Sorumlusu: Kamp eğitimi ve yönetimini bilen, liderlik vasfına sahip,yönetme ve yönlendirme niteliklerini kazanmış,liderlik alanında tecrübeli Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce açılan seminerlere katılarak başarılı olan eğitmen düzeyindeki liderlerdir.

Kampçı: 18-24 yaş grubunda, 8 günlük kamp programı çerçevesinde kamptaki aktivitelere katılan genç.

BÖLÜM II

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmayla ilgili kuram, kavramlar ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2. Kuramsal Temeller

Bu bölümde; yönetim, yönetim süreçleri ve planlama süreci, rekreasyon ve rekreasyon programları, doğa eğitimi, lider ve liderlik özellikleri ile ilgili kuram, kavramlar ve ilgili araştırmalardan söz edilmeye çalışılacaktır.

2.1. Yönetimin Tanımı, Anlamı ve Önemi

İnsanların belli amaçları, ortak çabalarla gerçekleştirmek üzere iş birliği yaptıkları her yerde ve her zaman söz konusu olan yönetim, bu nedenle en eski ve en yaygın insan faaliyetlerinden birini oluşturmaktadır. Uygarlık ve kültür seviyesi ne olursa olsun her toplumda insanlar bir araya gelerek ortak amaçlara birlikte ulaşmaya çalışmışlardır. O nedenle kişilerin ortak çabalarını belli bir amaca yöneltme işi, uygarlık kadar eskidir (Mirzeoğlu ve ark., 2003: 197; Krotee & Bucher, 2007). Yönetim, yüzyıllardan günümüze kadar tanıtımı bir çok otorite veya bilim adamınca farklı olarak yorumlanmış ve bazı kuramlar üzerine oturtulmuştur. Tüm bu yorum ve kuramların ortak denebilecek sonuçlarına bakıldığında;

Yönetim, başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulatma süreçlerinin toplamıdır (Eren, 2003: 3).

Bir başka tanıma göre yönetim; önceden saptanana amaçlara ulaşmak için kaynakların organize edildiği ve gelecekteki faaliyetlerin belirlenmesi amacıyla sonuçların değerlendirildiği bir süreçtir (Hodgetts, 1999: 3).

Yönetim, çerçevesi kesin çizgilerle belli olmayan, belli bir elastikiyete sahip, değişken boyutlar içeren bir sosyal bilimdir. Parkhouse ve Lapin, çok daha kısa ve öz bir şekilde yönetimi belirlenen hedeflere insanlarla birlikte ve insanlar aracılığı ile ulaşmaya çalışma olarak tanımlamıştır. Zeigler ve Bowie ise yönetimin kavramsal, teknik ve insan becerilerinin çeşitli düzeylerde planlama, organizasyon, personelleşme, yönlendirme ve kontrol etme işlevlerini yerine getirmede kullanma ve böylece örgütü hedeflerine ulaştırma işlevi olarak tarif etmiştir (Mirzeoğlu, 2003: 199). Tanımdaki planlama, örgütleme, yönetme, koordinasyon ve kontrol cümle parçası, yönetimin bir süreç, sistematik ve bilinçli bir şekilde, maharetle uygulanması ifadesi yönetimin bir sanat, kavram, ilke, teori, model ve teknikler cümle parçası da, yönetimin bir bilim olduğunu göstermektedir (Ekenci ve İmamoğlu, 2002: 18).

Yönetim bilimi, eldeki kaynakların en verimli biçimde kullanılmasını öğreten bilim dalı olarak da tanımlanmaktadır. Kaynak dendiğinde insan gücü, para, zaman, malzeme ve yer gibi unsurlar anlaşılmalıdır. Bu unsurların en etkili şekilde kullanılma yöntemlerini bulmak ve bu unsurları en az kullanarak daha çok verim almak yönetim biliminin temel amacıdır (Akt: Yerlisu, 1999: 22).

Yönetim olgusunun, insan faaliyetlerinin her aşamasında bulunduğu ve faaliyetleri etkilediği görülmektedir. Örneğin; okulda, fabrikada, büroda, hastanede, bankada ve hatta evde bir yönetimin varlığı ve yönetim faaliyeti kendini göstermektedir. Bu yönüyle yönetim evrenseldir. Bununla birlikte değişik faaliyet alanlarında bulunan yöneticilerin görevlerinin ve amaçlarının farklı olması, bütün

olumsuzlukları aşarak başarıya ulaşmak istemeleri ve başarıya ulaşmak için izledikleri yöntem, sahip oldukları yönetim bilgisinden ötürü farklı şekillerde olmaktadır. Bu yönüyle de yönetim bireyseldir (Peker, 1989: 9).

Örgütler kendi başlarına etkili ve verimli bir şekilde işleyemezler; bunu gerçekleştirebilmeleri için bir yöntem gerekmektedir. Başarılmak istenen şey sadece imkanlara, araçlara, personele ve bu iş için ayrılan zaman bağlı değildir, bunun dışında yönetici faktörü de çok önemlidir. Gerçekten de yeterli imkanlara sahip olan pek çok örgütün, yönetimlerinde ki basiretsizlikten dolayı başarısız olduğu görülmekte, buna karşın yetersiz imkanlarına rağmen yöneticilerinin becerilerinden dolayı da başarılı olan birçok örgüt bulunmaktadır (Ekenci ve İmamoğlu, 1998: 13).

2.2. Yönetici Tanımı, Anlamı ve Önemi

Günümüzde örgütler, her şeyden önce bireylerden meydana gelen sosyal olgulardır ve bu olguların başında bulunan yöneticiler de grup halinde bir araya gelmiş ve belli bir amaç için örgütlenmiş olan bu bireyleri hedefe ulaşmak için uyumlu bir şekilde ve işbirliği içinde, etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda ve zorunda olan bireylerdir (Aytürk, 1990: 1-2).

Yeni bir disiplin olan yönetim bilimi ile birlikte, "yönetici" kavramı da yeni bir meslek terimi olarak kullanılmaya başlanmıştır (Peker, 1989: 9). Buna göre; yönetici; bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için var olan kaynakları, örgüt yapısını ve yönetim ilkelerini uygulama yeteneğine sahip, işin, birey gücünün, araçların ve teknolojinin niteliği gibi üretim sürecini etkileyen etkenlerin önemini bilen bireydir. Bir başka deyişle örgüt amaçlarının öngördüğü hedeflere varmak için yönetim süreçlerinin etkili bir biçimde oluşturulmasında bilgi, beceri ve yeteneğe sahip bireydir (Yerlisu, 1999:21).

Yöneticinin görevi öncelikle yapılması gerekeni saptamak, sonra da ister demokratik isterse otokratik ya da başka bir tarzda bunun yapılmasını sağlamaktır.

Yöneticinin sorumluluğu genel hedeflere ulaşmak için gerekli girdilerin temin edilmesini sağlamak ve bu girdilerle öteki bölümlerin girdilerini koordine etmektir (Dindar, 2001: 18). Ayrıca organizasyonun kendilerine bağlı alt birimlerini ilgilendiren plan, politika ve hedeflerini yorumlamak ve uygulamaktır. Kağıt üzerinde ki örgüt amaçlarını uygun eylemlere dönüştürebilmek için zihinsel ve pratik yeteneklerini bir alt sistem bakış açısıyla harekete geçirmek zorundadırlar (Werner, 1993: 14).

Tortop'a göre yöneticide bulunması ve bulunmaması gereken özellikler vardır. Yöneticide bulunmaması gereken özellikler; taraf tutma, anlayış noksanlığı, kararsızlık, etki altında kalma, korku ve ileriyi görememe. Yöneticide bulunması gereken özellikler ise şunlardır; yönetici sevk ve idarenin beş unsuru olan planlama, örgütleme, kumanda, eşgüdüm ve denetleme unsurlarını uygulayabilmelidir, personelini dinlemelidir, geleceğe ait düşüncelerini personeline açıklamalıdır, işyeri ile ilişkilerini kesmemelidir, alt kademelerde ki personele girişimcilik ruhu aşılamalıdır, alt kademelere yetki devrinde cömert olmalıdır, iyi elemen yetiştirmelidir ve herkesi yeteneğine uygun işlerde çalıştırmalıdır (Güney ve Ark., 2001: 68).

Yöneticinin başarılı olması için, birincisi ulaşacağı bir amacının olması, ikincisi ise bu amaca ulaşmak üzere ekibi ile bütünleşmiş olmasıdır. Çünkü örgütler büyüdükçe sorunlar çoğalmakta ve bütünleşme çabaları güçleşmektedir. Bu nedenle, yönetici, yönlendirmeli, rehberlik etmeli, koordine sağlamalı ve değişik bireysel faktörleri kontrol altına almalıdır (Akt., Tekarslan, 1989: 104) denilmektedir.

2.3. Yönetim Süreçleri

Kazmier'e göre yöneticilerin amaçlara ulaşabilmek için yerine getirmeleri gereken temel yönetim görevlerini, yönetim fonksiyonları olarak adlandırmış ve bu fonksiyonların her türlü örgüt ve alan için geçerli olduğunu belirterek, yönetim fonksiyonlarının çalıştığı alan veya bulunduğu seviyeye bakılmaksızın yöneticiler

tarafından zorunlu olarak uygulanması gereken görevler olduğunu söylemiştir (Akt., Ekenci ve İmamoğlu, 2002: 22).

Bugün, insan davranışı çalışmalarını bilimsel yönetim ve insan ilişkileri yaklaşımlarının kombinasyonu olarak organizasyonların içinde görmek yaygın bir hale geldi. Organizasyonel davranış yönetime modern yaklaşımları vücuda getirmektir. Örgütsel davranış alanı insan davranışlarını organizasyon ve yöneticilerin hareketleriyle iç içe tanımlamak için kullanılır. Çünkü yöneticiler, işte insanları yönetmeye ve onları anlamaya çalışmaktadır (Masteralexis, 2004).

Son dönemdeki yönetim teorisi çalışan katılımı çalışanların güçlendirilmesi ve yöneticilerin çalışanlarının insani bileşenleri ile ilgilenmeli gibi kavramlara vurgu yapmaktadır. Yönetimi kontrol ve idare etmek katılımcı yönetime ve güçlendirmeye yol açmaktadır ve kendine dönük liderler çalışanları dahili müşteriler olarak gören müşteri merkezli liderlere yerlerini bırakmaktadırlar. Ancak organizasyonun temelinde üretkenlik vardır ve bu yüzden yöneticiler işin yaptırılmasıyla da ilgili olmaya ihtiyaç duyarlar. Yönetim teorisi çalışmasına baktığımızda yönetim yaklaşımlarını basitten karmaşığa, iş uyumundan çalışan uyumuna, yöneticilerin diktatörlükten takım üyeliğine nasıl geçiş yaptıklarını görürüz. Yine de insanoğlu karmaşık ve bazen de mantıksızdır ve bu yüzden de hiçbir yönetim metodu kesin başarı getirir diyemeyiz. Yöneticilerin rolü çalışanlarının ihtiyaçlarını değerlendirip bu ihtiyaçları karşılamak için gerekli becerileri edinmek, hatta işinde yapılmasını sağlamak olduğundan ilgi çekicidir (Masteralexis, 2004).

Yöneticilerin amaçlara ulaşabilmek için yerine getirmeleri gereken temel yönetim görevleri, yönetim süreçleri olarak adlandırılmaktadır. Bu süreçler geneldir ve her türlü örgüt ve alan için geçerlidir. Frederick Taylor; yöneticinin ana görevinin emrindeki insan, para, malzeme ve makineyi en uygun yöntemleri kullanarak, en etkili ve verimli bir biçimde amacına ulaşmak olduğunu vurgulamıştır (Kaya, 1993: 93). Yönetim biliminin temsilcilerinden Fayol, anlayışlar, fikirler ve davranışlar üzerinde durmuştur. Çalışma ilkelerini, moral, sevk ve yönetim kurallarını tespit etmeye çalışmıştır (Tosun, 1992: 195). Daha sonra Henry Fayol (Koontz, O'Donnell,

and Weihrich, 1986: 11); yönetim süreçlerini planlama, örgütleme, emretme, koordinasyon ve kontrol olarak gruplamıştır.

Urwick ve Gulick ise, yönetim süreçlerini POSDCORB formülünde toplamışlardır (Bursalıoğlu, 1997: 20–24). Urwick ve Gulick'in ifade ettiği ve yönetimin süreçlerinin baş harflerinden oluşan kelimesi Posdcorb Planlama, Örgütleme, Personel Yönetimi, Yöneltme, Eşgüdümleme/Koordinasyon, İletişim ve Raporlandırma ve Bütçeleme hala geçerliliğini korumaktadır (Bucher, 1987).

2.3.1. Planlama

Neyin, ne zaman, nasıl, nerede ve kim tarafından yapılacağını önceden kararlaştırma sürecidir. Diğer bir tanımı ise; planlama, bir amacı gerçekleştirmek için en iyi davranış biçimini seçme ve geliştirme niteliği taşıyan bilinçli bir süreçtir (Güven, 2002: 20).

Planlama; yönetimin amaçlarını ve amaçlara ulaştırılacak araç ve imkanların tespiti ve seçimi safhasıdır. Bir başka ifade ile planlama, yönetimin amaç ve faaliyetleri ile ilgili konuların çözüm yollarının araştırılması, belirlenmesi, geliştirilmesi ve bu yollardan en yüksek faydayı sağlayacak ve sonuca ulaştıracak en uygun olanın seçilmesi faaliyetidir (Mirzeoğlu ve ark, 2003: 200).

Yönetimin var olma nedeni, örgütün amaçlarını gerçekleştirmektir. Planlama, yönetimin ilk ve temel süreci; vazgeçilmez görevidir. Çünkü planlama bir örgütün nitel ve nicel yönleriyle hedeflediği ürünlerini gerçekleştirmek için gereklidir. Planlama süreci hem sorun çözmeye bir başlangıç hem de bundan sonraki süreçlerin temeli olarak görülmektedir (Başaran, 2000: 220).

Masteralexis (2004) planlama fonksiyonunun yönetsel amaçları belirlemek ve istenilen hedefe ulaşacak adımları saptamaktan ibaret olduğunu söylemiştir. Planlama spor yönetimi için bir dizi hareketi ortaya koyar. Vanderzwaag planlama sürecini; tasarlama, hedeflerini belirleme ve bu hedeflere ulaşma aşamasında

uygulanacak stratejiyi oluşturma, yapılacaklar için gerekli bütçeyi oluşturmak olarak tanımlamaktadır. Planlama sürecini devamlı olduğunu unutmamak gerekir. Sorun çıktığında ya da durumlar organizasyonu amaçlarının değişmesine sebep olduğunda yönetici örgütsel planı değiştirip, amaçlara uygun hale getirmeye hazır olmalıdır.

Amaç ve planların bilinmesi, belirsizliklerin ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir. Böylece çalışanlar şu anda ve gelecek zamanda nereye gideceğinden, ne yapacağından emin olarak hareket edebilme olanağına kavuşur. Planlama, yöneticilere neyin niçin yapılması gerektiğini geniş bir zamandan, günlük yapılacak faaliyetlere kadar, önceden düşündürmeyi sağlayan bir süreçtir (Eren, 2003: 168).

Ekenci ve İmamoğlu'na göre planlama sürecinin önemi, sağladığı şu yararlardan ileri gelmektedir. İlk olarak iyi bir planlama örgütün başarı şansını arttırmaktadır. İkincisi, planlama karar verme ve çözümlemeyi kolaylaştırır. Üçüncüsü, planlama örgüte yön ve amaç sağlayarak yöneticinin dikkatini belli bir amacı başarma üzerinde toplamasına yardımcı olur. Nihayet, yöneticinin iş çevresinde olabilecek muhtemel değişiklikleri tahmin edebilmesini ve hazırlık yapmasını sağlar (Mirzeoğlu, 2003: 200).

2.3.2. Örgütleme

Yönetim sürecinin planlamadan sonra gelen alt süreci örgütlemedir. Örgütleme; örgütün üretim planının uygulanması için insan kaynağının ve öteki tüm kaynakların tümleştirilip, örgütsel amaçlara yöneltilmesidir. Dağınık güçler, birleşemedikleri takdirde tek başlarına etkili olamazlar (Başaran, 2000: 94).

Örgütlenme, yönetim unsurlarından birisi ve en önemlilerindendir. Bir insanın yalnız bütün gereksinmelerini karşılamasına olanak yoktur. Toplum halinde yaşamanın bir sonucu olarak, her şeyi,her işini kendisi yapamaz. Başkalarının yardımına gereksinim duyar. İnsanlar yardıma gereksinme duyduğu ve bunu istediği

zaman örgüt kurulmuş olmaktadır. Bu nedenle örgütlenme bir gereksinmeden doğmaktadır (Tortop, 1999: 71).

Örgütlenme; iki veya daha fazla kişinin faaliyetlerinin ve güçlerinin bilinçli bir şekilde koordine edilmesinden oluşan bir sistemdir (Barnard, 1979: 73). Örgütlenme; unsurları birbirine bağlı ve karşılıklı etkileşim halinde olan, bir bütün olarak tanımlayan sistem yaklaşımıdır (Daniel, 1964:116).

Masteralexis'e göre (2004), yönetici planlama görevini tamamladıktan sonra örgütleme safhasına gelmiştir. Örgütleme planlanmış olanları harekete geçirmektir. Örgütlemenin bir parçası olarak yönetici ne yapması gerektiğini ve bu işlerden kimin sorumlu olduğunu belirler. Bu bilgiden örgütsel bir tablo çıkarılır. Bu düzenleme tablosu bu görevler için plan sunarken organizasyonun içinde değişik pozisyonlar gösterir. Örgütsel tablo bir araya getirildikten sonra bir sonraki adım tablo içindeki farklı pozisyonlar için yer tanımlaması geliştirmektir. Bu görev tanımlamaları her görevin sorumluluğunu tanımlarken önemlidirler. Görev tanımlamaları sorumlulukları ve her konuma atanmış olan otoriteyi gösterir.

Bucher'e göre (1987) otorite koordinasyon merkezleri, örgüt tarafından yapılması gereken işler, gerçekleştirilmesi gereken hizmetler, sunulan teşviklerin ışığında mevcut kişiler ve operasyonun etkililiğini temel alarak yapılır ve örgütlenir. Tek bir idareci çok küçük örgütler dışında gerekli olan fonksiyonların tümünü gerçekleştiremez. Bundan dolayı, sorumluluk diğerlerine mantıklı bir şekilde dağılmalıdır. Bu kişilerin sıralama boyunca aldıkları poz konumların her biri özellik alanlarına göre kendi içlerinde alt birimlere bölünür. Kişi bu sıralamada yukarıya doğru gittikçe sorumlulukları genelleşir. Aşağıya doğru indikçe sorumluluklar özelleşir. Örgütlenme, belirli bir amaç için bir arada bulunan insanların yapılan planı uygulayarak örgüt amaçlarını koordine ve kontrol etmesidir (Lunenburg, 1991; Kimbrough, 1983).

2.3.3. Personelleşme

Personelleşme örgütlenmedeki insan unsurlarının ortaya çıktığı bir yönetim sürecidir. Bu kapsamda örgütteki daha önce planlanmış ve tanımlanmış işler için doğru insan gücünün kazandırılması, yeni personelin örgüte ve çalışanlarına uyumlaştırılması, onların en verimli bir şekilde çalışmalarında devamlılığın sağlanması amacıyla ihtiyaç duyulan her türlü maddi ve sosyal ortamın hazırlanması, meslek ahlak kurallarının (etik) oluşmasına olanak sağlaması, hizmet içi eğitim ortamının temin edilmesi ve sürekli değerlendirmenin yapılması gerçekleştirilir (Mirzeoğlu ve ark., 2003: 201).

Personel, örgütün merkez noktasında bulunmaktadır. Çünkü her örgütte olduğu gibi bilgi merkezlerinde de yapılması istenen faaliyetlerin tümü örgütte çalışan personelin aracılığıyla yapılmaktadır. Personel işlevi genel olarak, örgüt için gerekli olan personelin tahsisi, işlerin tanımlanması ve belirlenmesi, personelin eğitilmesi ve yetiştirilmesi, yapılan ve yürütülen işlerin analizi ve değerlendirilmesi ve ücretlendirme gibi faaliyetleri kapsamaktadır (Acar, 2000: 65).

2.3.4. Yöneltme

Yöneltme-güdüleme (emir ve kumanda etme); örgütün amaçları doğrultusunda personeli çalıştırabilme veya çalıştırmadır. Yöneltmek, emretmek, kumanda etmek, karar vermek ve uygulamak anlamına gelmektedir. Günümüzde ise yöneltme sadece yön verme, yapılacak işi gösterme gibi dar anlamından çıkarıp, bireyde yapacağı işe ve görevlerine karşı kendiliğinden bir istek, bir özenme duyarak harekete geçmesi olarak da düşünebiliriz. Türkçe literatürde teşvik ve özendirme kavramları kullanılmakla birlikte, güdüleme (motivasyon) kavramı bu isteklenme ile birlikte ve onun sonucu olarak o yönde harekete geçmeyi kapsamaktadır (Üçok, 1993: 113).

Bir başka tanıma göre yöneltme; bir kuruluşun, tüm çalışmalarını uygulama ve başarıyı arttıracak biçimde, uyumlu hale dönüştürme demektir. Yöneticiler, planlama ve organizasyon işlevleriyle belirlenen hususları uygulamaya koymak

üzere yöneltme işleviyle ilk defa astlarıyla karşı karşıya gelirler ve emirler vererek işlerin uygulamaya konulmasını sağlarlar (Güven, 2002: 26).

Fayol, yöneltmeyi emir verme ve uygulatma kavramı ile özdeşleştirirken, Koontz ve O'Donnel adlı düşünürler, bu işlevi astlara önderlik etme ve onların çabalarını amaçlar istikametinde yönlendirme olarak algılamışlardır. Massie ise, yönetmeyi astlara emir verme, eğitme, güdüleme ve örgüte disiplini sağlama çabalarının tümü anlamında kullanmaktadır (Akt. Şimşek, 1999: 164).

Yöneltme fonksiyonu, planlama ve örgütlenmenin yanında daha bir dinamik bir süreç biçimindedir. Diğerlerinde yönetici, yöneltme fonksiyonunda olduğu gibi çalışan personelle ilişki kurmadığından, söz konusu olan iki fonksiyon, planlama ve örgütleme, statik bir özellik taşımaktadır. Yöneltme fonksiyonu, planlara göre bir örgütü yürüten, bir yönetim faaliyetidir. Planda belirlenen genel yönü takip etmek yeterli değildir. Yönetici sadece plan yapmakla kalmaz, aynı zamanda birlikte çalıştığı insanlara işleri dağıtır ve yapılacak olan işlerin kimler tarafından yapılacağını belirler. Hangi işi kim yapabilir veya kimin performansı hangi iş için uygundur konusunun bilinmesinde yarar vardır (Ertürk, 2000: 137).

Yöneltmede iki önemli boyut vardır. Bunlar; kurumların ihtiyaçları ve kişilerin beklentileridir. Burada yöneticilerin davranışlarına yön veren faktör sistemin ve kurumların amaçlarıdır. Her kurumda emir ve kumanda zinciri oluşmaktadır. Bu olgu süresinde emirler yukarıdan aşağıya ve haberler aşağıdan yukarıya giderken işleri belirlemektedir. Böylece kurum içerisindeki kademelerin yetki ve sorumlulukları belli ölçülere bağlanarak bireylerin hangi işten kime karşı sorumlu olduğu açıklığa kavuşmaktadır.

Yetki karmaşıklıklarını önlemek veya çözümlemek için genellikle dört yöntemin kullanıldığı görülmektedir. Bu yöntemler; 1-Geleneksel anlamda emir birliği; her memur sadece bir yöneticiden emir alır, 2-Dar anlamda emir birliği; bir memur birçok amirden emirler alabilir, 3-Yetkinin bölümü; organizasyonda her ünite belli bir yetki alanına bağlanır ve 4-Derece sistemi; bir memur, belli bir hiyerarşik

sıradaki kişilerin yetkisine tabidir. Eğer birbirine aykırı emirler alırsa son aldığı emre uyar. Yetki hiyerarşi bakımından verileceği gibi işlev açısından da verilir. Hiyerarşik bakımdan yetkide, her yönetici belirli bir memurlar grubu üzerinde yetkilidir. Fonksiyon bakımından yetkide ise, her üye uzmanlık alanına göre belli bir iş üzerinde yetkilidir (Yerlisu, 1999: 82).

2.3.5. Koordinasyon/Eşgüdümleme

Koordinasyon (eşgüdüm), örgütteki madde ve insan kaynaklarının birleştirilmesi, bilgi becerilerinin uzlaştırılması ve bu yollarla örgüt amaçların gerçekleştirilmesi için yapılan faaliyetleri içine almaktadır. Koordinasyonun iki görevi, verme ve yöneltmedir. Koordinasyon bir girişime katılanların birbirinin faaliyetlerinden haberli olmasını öngörmektedir (Bursalıoğlu, 1991: 12). Henry Fayol ise, koordinasyonu, çalışmayı kolaylaştırmak ve başarı sağlamak için bir örgütün bütün faaliyetlerinin ahenkleştirilmesi olarak görerek, malzeme ve faaliyetlerin arzu edilen ölçüde akort edilmesi ve sonuçlara yöneltilmesi olarak tanımlamaktadır (Akt. Ekenci ve İmamoğlu, 2002: 42)

Başka bir tanıma göre koordinasyon; yönetimin değişik kademelerinde görev yapan yöneticilerin çabalarını birleştirmek, bunların faaliyetlerini zaman bakımından düzenlemek, ortak bir amaca ulaşabilmek için bu faaliyetlerin birbirlerini tamamlamalarını sağlamak ve organizasyonda yapılmakta olan tüm faaliyetleri bütünlemek şeklinde tanımlanabilir (Yalçın, 1993: 55-58).

Örgütlemenin ve eşgüdümlemenin etkili aracı ise işgörenler arasında çok yönlü çalışan bir iletişim ağı kurmaktır. Yönetsel iletişim, işgörenler arasında etkileşimi oluşturarak onların birlikte düşünmelerini; düşüncelerini sorun çözmeye yöneltmelerini; yaratıcılıklarını işe koyarak yönetimimn niteliğini artırmalarını; örgütü öğrenen örgüt niteliğine kavuşturmalarını sağlar (Başaran, 2000: 194).

Örgütlerin sürekli değişen bir çevrede faaliyet göstermeleri yanı sıra giderek büyümeleri sonucu bugünün yöneticileri eskiye göre çok daha karmaşık bir koordinasyon görevi üstlenmek zorundadır. Çünkü örgütler, hacim bakımından büyüdükçe örgütü meydana getiren çeşitli unsurlar arasında uyumun sağlanması ve çabaların etkin bir biçimde birleştirilmesi gerekir. Öte yandan, yeni teknikler, iş hacminde ve rekabet şartlarında meydana gelen değişiklikler, yeni mevzuat ve alışılmış iş metotlarında değişikliklere sebep olan diğer etmenler de koordinasyon görevini ağırlaştırmaktadır. Ancak bunlara karşılık, yönetim alanındaki gelişmeler ve yöneticilerin yararlanacağı bilgilerdeki hızlı artış, koordinasyonla ilgili sorunları çözümleyebilecek düzeydedir (Ekenci ve İmamoğlu, 1998: 42–43).

2.3.6. İletişim ve Raporlandırma

Raporlandırma yönetim süreçleri içinde çok önemli olmakla birlikte ülkemizde o oranda da ihmal edilmektedir. Bu süreç çerçevesinde örgütteki bütün girdilerin ve çıktıların kayda geçirilmesi, tasnif edilmesi ve örgüt içi ve dişi herkesin bilgisine hazır edilmesi gerçekleştirilmektedir. Böylece işlerin örgütün amaçlarına uygun bir şekilde planlandığı gibi standartlar dahilinde yürüyüp yürümediği kontrol edilebilir ve ihtiyaç doğduğu anda gerekli ayarlamalarla işlerin hedefler çizgisine çekilmesi mümkün olacaktır. İyi bir raporlandırma sistemi sağlıklı bir örgüt iklimi ve verimlilik açısından en önemli süreçlerden biri kabul edilmelidir (Mirzeoğlu ve ark., 2003: 202).

Yerlisu (1999: 89) yaptığı çalışmada denetimi, bir faaliyeti daha önceden belirlenen hedeflere ulaşmada yol gösteren süreç olarak da tanımlamış, denetim kavramının temelinde, yapılan bir işin istenen sonuçları verip vermediğini anlamanın yattığını belirtmiştir. Bu tanımla birlikte denetimin gerçekleşebilmesi için, hedeflenen sonuçların önceden kestirilmesi gerektiğini bir başka deyişle planlama olmadan kontrol olmayacağını söylemiştir.

Yönetim sürecinin kusursuz olması yönetimin her eylem ve işlemine ilişkin dönüt bilgilerin anında toplanmasıyla mümkündür. Bu anlamda denetleme, yönetim sürecinin her anında gereklidir. Amacı ise örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinin güven altına almaktır şeklinde ifade edilebilir (Başaran, 2000: 194).

İletişim süreci insan davranışını değiştirmek, örgüte bir haberleşme ağı kurmak, kişiler ve gruplar arası ilişkileri geliştirmek, yetkinin görevlerini gerçekleştirmek ve etkili bir koordinasyon sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Karar yönetim açısından ne kadar önem taşıyorsa iletişim örgüt açısından o kadar önemlidir. Bir örgüt ortamı içerisinde, formal ve informal olmak üzere iki tip iletişim işler. Formal iletişim hiyerarşideki asmaklar ve makamlar arasında enformasyon ve kararların çift yollu olarak akımıdır. Örgütün formal yanı, formal iletişim yoluyla çalışır. İnformal iletişim ise, kişiler ve gruplar arası ilişkilerden meydana gelir, üyelerin örgüte karşı tutumlarını gösterir ve örgütün informal yanını işletir. Formal iletişim ne kadar bozuk ve aksak olursa, informal iletişim o kadar artar ve zararlı etkiler yapar (Bursalıoğlu, 1994: 114).

Denetim işlevi var olan faaliyetleri sapmalar varsa düzeltmek amacıyla, önceden belirlenen standartlarla karşılaştırma işlevi olduğuna göre bu işlev belli aşamalarla gerçekleştirilir (Güven, 2002: 34).

2.3.7. Bütçeleme

Bütçe belli bir süre için (genelde 1 yıl) beklenilen gelir ve giderlerin yazılı bir form olarak hazırlanmış halidir. Yönetici bütçe hazırlamaya örgütün amaçlarını ele alarak başlar. Daha sonra örgütü bu amaçlara ulaştıracak etkinlikleri tasarlar. Etkinliklerin tasarlanmasında mevcut personel ve tesis gibi örgüt içi unsurlar yanında talepler, zaman, çevre şartları, vb. örgüt harici unsurlar ele alınır. Bütçe hazırlanırken örgütün gelişmesi göz önüne alınarak yeni tesisler, personel ve programlar ile ilgili gelecek tasarılar da gerçekleştirilmek zorundadır. Zira sağlıklı bir örgütü yaşatan en önemli enerji gelecekle ilgili umutlardan elde edilmektedir. Statik hale gelmiş ve

sadece mevcudun devamını hedefleyen bir yapı örgütün körelmesi anlamını taşımaktadır (Mirzeoğlu ve ark., 2003: 202).

Bütçelendirme de bir önceki sürenin bütçesi başlangıç olarak ele alınmalıdır. Ondan sonra ihtiyaçlar ele alınarak tespit edilecek etkinlikler, bunların gerçekleştirilmesi için ihtiyaç olan tesis, personel, araç ve gereç giderleri ile ilgili en gerçekçi rakamlar ortaya konur. Giderleri karşılamak amacıyla ihtiyaç olan maddi olanaklar birden fazla kaynaklar ve yaratıcı yöntemle göz önüne alınarak bütçe planlamasında yer almaktadır (Mirzeoğlu ve ark., 2003: 202; Krotee & Bucher, 2007).

2.4. Spor Yönetimi

Spor alanında, yönetim olgusuna bakıldığında sözünü ettiğimiz tanımlamalar doğrultusunda: spor yönetimi, spor örgütünün amaçlarını gerçekleştirebilmek için, sahip olduğu madde ve insan kaynaklarını kullanarak spor örgütünün amaçlarını gerçekleştirebilme bilim ve sanatıdır, diyebiliriz (Mirzeoğlu, 2003: 203; Krotee & Bucher, 2007).

Genel yönetimin bir parçası olan spor yönetimini, genel yönetim ile ilgili tanımlamaların çok uzağında düşünmek mümkün değildir. Bir başka ifade ile, genel yönetimde kullanılan kavram ve yöntemler spor yönetimi için de geçerlidir. Bu noktadan hareketle spor yönetimi, genel yönetimin ilke, yönetim ve kurallarının spor alanına uygulanması olarak da kabul edilebilir. Temel amacı da, spor faaliyetlerinin akılcı ve bilimsel bir biçimde yürütülmesinin yollarını araştırmak, bulmak ve bunları genel ilkeleri dönüştürüp uygulamaktır. Başka bir ifade ile spor yönetimi, spor alanına ilişkin karar ve hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetlerle ilgilenir (İmamoğlu, 1992: 22).

Spor Yönetimi, sporcu-yönetici, sporcu-spor örgütü ve spor örgütleri ile halk arasındaki ilişkileri düzenleyen bir işleyiş olarak da değerlendirilebilir. Öte yandan spor kulüpleri, milli ve milletler arası spor kuruluşları (Olimpiyat Komiteleri, Spor

Federasyonları) ile milli ve milletler arası seviyede spor organizasyonları (Olimpiyat , Oyunları, Dünya Birincilikleri gibi) spor yönetiminin ne kadar geniş boyutlar içerdiğini göstermektedir. Bundan da anlaşılacağı üzere, spor yöneticiliği, kendi içinde ihtisaslaşmayı gerektiren alanlar, çok çeşitli görev ve sorumluluklar ve bunları gerçekleştirecek bilgi, yetenek ve becerileri kapsamaktadır. Bu nedenle spor yönetimi, sporun özelliklerini dikkate alarak, sporla ilgili kurum ve kuruluşların etkili ve verimli bir biçimde yönetilebilmesi için gereken bilgileri sağlamak, bu bilgiler ışığında ilke ve yöntemler geliştirerek bunları uygulamaya koymak durumundadır (İmamoğlu, 1992: 21-26).

2.5. Liderlik

Günümüzde lider ve liderlik çok önemli iki kavram olup bir zincirin halkaları gibi birbirlerine bağlıdırlar. İki veya daha fazla bireyin bir araya geldiği her yerde daima bir lider ve liderlik vardır.

Başaran'a göre lider; kendini izleyenlerin kendine yaptığı etkiden daha çoğunu onlara yapabilen kişidir. Dereli'ye göre lider; ait olduğu grubun amaçlarını belirleyen ve bu amaçların gerçekleştirilmesinde gruba en etkili biçimde yön verebilen kişidir. Bursalıoğlu'na göre ise lider; grubun yaşantılarını değerlendirip düzenleyen ve bu yaşantılar yoluyla grubun gücünden faydalanan kimsedir (Can, 2002: 9).

Lideri grup üyeleri tarafından izlenen kişi şeklinde tanımlamak mümkündür. Lideri grup üyelerini saptanan amaçlar doğrultusunda başarılı kılmaya yönelten, onların çalışmalarını koordine ve kontrol eden, bu çabaları gerçekleştirmek için yeterli özellik ve yeteneklere sahip olan kişi olarak da tanımlayabiliriz (Nalbant-Özdil- Ecevit, 1997: 18).

Sonuç olarak lideri belirli amaç ve hedeflere ulaşılabilmesi için insan gruplarını oluşturup, harekete geçirebilen, insanların arzu ve ihtiyaçlarını takip ederek yönlendirebilen kişiler diye tanımlayabiliriz.

Lider, liderlik kapsamındaki niteliklere sahip olan kişilerdir. Liderde fiziksel, duygusal, düşünsel, sosyal özelliklerinin dengeli bir bileşiminin bulunması ve bu özelliklerin sürekli gelişim içerisinde olması kendisi ve grup üyeleri açısından önemli olmaktadır (Tozoğlu, 2003: 15).

Lider; örgütün bir üyesi olarak, diğer üyeler arasında olumlu etkide bulunan kişidir. Lider bireyi temsil eder ve birey olarak grup üyelerini etkileme gücüne sahiptir. Yönetim süreçlerini (planlama, organizasyon (örgütleme), personel yönetimi, yönlendirme, koordine etme, bütçeleme ve raporlama- POSDCORB)işlevlerini motivasyon, ödüllendirme, değerlendirme vb. yöntemleri kullanarak en verimli şekilde yerine getiren kişidir (Özbey- Çelebi, 2003: 249).

Lider, yöneticinin tanımlanan görev için atama ile ortaya çıktığı gibi değil, bireyin bağlı olduğu grup içerisinde bazı özellikleri taşıması sonucu ortaya çıkar. Bu özelliklerden başlıcaları aşağıda kısaca verilmektedir:

1. Lider, Grup Üyelerince İzlenen Kişilerdir: Tüm yöneticiler lider değildir. Yöneticinin, grubu oluşturan bireylerin çoğunluğu tarafından benimsenmesi ve davranışsal olarak izlenmesi gerekmez. Lider ise gruptaki bireylerin çoğunluğu tarafından izlenen kişidir. Bu özelliği grup dışındaki bireylerin kendisine aktardığı otoriteden kaynaklanmaz. Üyelerin kabulüne bağlıdır. O nedenle lider ile yönetici birbirinden farklıdır.

2. Lider, Grup Üyelerinin Duygusal Olarak da Kabul Ettiği Kişidir: Lider kendisine bağlı grup üyelerinin duygularını tatmin etme, onların beklentilerini karşılama özelliğine sahiptir.

3. Lider, Grup Üyelerinin İhtiyaçlarını Karşılayan Kişidir: Liderin temel ilgi alanı kendini izleyenlerin ihtiyaçlarıdır. Lider ise, üyelerinin gereksinmelerine cevap veremezse kötü bir lider olacaktır. Liderlik, kişinin özeliklerinden çok eylemleriyle ortaya çıkar. Özellikler eylemi etkiler, eylemin üzerinde ise izleyicilerin, çevre ve hedeflerin etkisi vardır.

J. Keith Londen, liderlik konusundaki bir yazısında ideal bir liderde görmek istediği yetenekleri ve kişileri şöyle özetlemektedir:

a-Bir lider geleceği görebilmelidir, geleceğin getireceği belirsizlik ve risklere karşı sürekli olarak tetikte olmalı ve sağduyu ile planlama yapmalıdır.

b- Bir lider hiçbir zaman ödün vermeyeceği amaçları engelleyecek çabalara karşı sabır, kararlılık ve cesaretle karşı koymalıdır.

c- Bir lider en zor koşullar altında bile ümitsizliğe kapılmamalı, böyle bir durumda çevresine güven vererek morali yüksek tutmalıdır.

d- Bir lider ortaya çıkan sorunları, ne kadar büyük ve ne kadar, beklenmedik olursa olsun, yaratıcı zekası ve akılcı yaklaşımı ile çözümleyebilmelidir.

e- Profesyonel bir lider, bilgi ve deneyimleriyle çevresindekilerin amaca yönelik çalışmalarına ve çevresindeki kişilerin yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdır.

f- Bir liderin, çevresinin saygısını ve güvenini kazanması için adil olması, ahlak ve ilke sahibi olması gereklidir (Nalbant- Özdil-Ecevit, 2003: 19).

İnsan kendi kişisel amaç ve arzularının bir kısmını gerçekleştirmek için bir gruba ihtiyaç duymaktadır. Grup içinde yaşayan insan, aynı zamanda oluşturdukları bu grupları yönetecek ve hedeflerine götürecek liderlere ihtiyaç duyarlar. Belirli amaçlara yönelmiş bulunan bu gruplara hedeflerine doğru yönlendirilmesi, ayrı bir beceri ve ikna etme yeteneğini içeren liderlerin sorumluluğunu gerektirir. Liderlik insan toplumlarında belirli derecelerde mutlaka vardır (Karaküçük, 1997: 237).

Liderlik genellikle tartışılan ve tanımı kesin olmayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Liderliğe ilişkin tanımlar bini aşmıştır. Tüm bu tanımlar

çeşitli farklılıklar göstermekle birlikte netlik kazanmamıştır. Liderlik kavramı tarihsel gelişim içinde, olgunlaşmış ve çeşitli aşamalar kaydetmiştir. Bu aşamalar öncelikle liderlerin özelliklerini ve davranışlarını anlamaya yönelik çalışmalar yapılmış daha sonra ise durumlara göre liderlik modeli geliştirilmiştir (Çelebi, 2002: 1).

Liderlik; birden çok sayıda kişiyi tüm bağlılık ve yeterlilikleriyle, ortak amaçlar doğrultusunda harekete geçirebilme ve başarıya ulaştırabilme sürecidir (Can-Tepe, 2003). Liderlik, belirlenen amaçlar için bireyler ve grubu etkileyen davranışsal süreç olarak tanımlanır. Bununla birlikte liderliğin daha farklı tanımları da yapılmaktadır. Örneğin liderlik; grup sürecinin bir fonksiyonudur, kişiliktir, önder olmaya ikna edilendir, inandırmanın bir şeklidir, eylemlerin ya da davranışların bir oluşumudur, güçlü bir ilişkidir, başarıya ulaşmak için bir araçtır, etkileşimin etkisidir, ayırt edici bir roldür şeklinde de tanımlanmaktadır (Tiryaki, 2000: 133).

Liderlik, grubun işbirliğine özel bir anlam verebilmektedir. Liderlik, insanları zihinsel, fiziksel, duygusal olarak etkileyebilme sanatıdır. Liderlik, amaçların oluşturulması ve gerçekleştirilmesi için grubu etkileme sürecidir (Erçetin, 2000: 5-6).

Certo' ya göre liderlik bazı amaçların başarılması yönünde insanların davranışlarını yönlendirme süreci olarak tanımlanırken, Krausz ise liderliği; diğer kişilerin faaliyetlerini etkilemekte kullanılan güç şekli olarak tanımlar. Kith Davis, liderliği, insanları belirli amaçlar yöneltmeye ikna yeteneği, lideri de grup üyelerini bir araya toplayan ve onları grup amaçlarına güdüleyen insan olarak tanımlamaktadır. Hollander (1985) tanımlamasında ise; liderlik fonksiyonu grupların evrensel bir boyutudur. Çünkü grup performansını organize edici, yönlendirici, ve motive edici bir fonksiyona sahiptir (Aktaş, 1997: 72).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere liderlik bir süreci, lider ise bu süreçte insanları etkileyebilen ve yönetsel otoriteye sahip olan kişiyi ifade etmektedir (Arıkan, 2001: 285).

Tüm bu tanım ve açıklamaların devamında lider ve liderlik kavramlarını ortak bir paragrafta buluşturmak gerekirse; liderlik, bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerinin toplamından oluşturmaktadır. Lider ise; grup üyeleri tarafından hissedilen ancak, açıklığa kavuşmamış ortak düşünce ve arzuları benimsenebilir bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında faaliyete geçiren kimsedir.

2.5.1. Liderlik Davranış Tipleri(Tarzları):

Liderlik davranışı, liderin izleyicilerle veya yönettiği grupla olan ilişkilerindeki tutumu ile ilgilidir ve çeşitli liderlik davranışını, çeşitli tarzlarda gösterirler. Bu itibarla, liderliğin çeşitli tiplerinden (tarzlarından) söz etmek mümkün olur (Karaküçük, 1997: 248).

Bu tipleri(tarzları) en yaygın şekliyle;

1. Demokratik Liderlik Tipi,
2. Otokratik Liderlik Tipi,
3. Müsadeci (Laissez-Faire) Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik Tipi,
4. Öğretimsel Liderlik Tipi
5. Süper Liderlik
6. Moral(Etik) Liderlik
7. Öğrenen Liderlik
8. Transformasyonel ve Transaksiyonel (Dönüşümcü ve Geleneksel) Liderlik
9. Karizmatik Liderlik
10. Kültürel Liderlik
11. Vizyoner Liderlik olarak gruplandırabiliriz.

Bu liderlik tiplerinin etkililiği, yine liderlik yaklaşımlarında sözü edilen kişisel özelliklerine, liderlik davranışlarına, liderin içinde bulunduğu ortama

(örneğin; savaş ortamı, okul ortamı, doğa ortamı vb. etkenlere) bağlıdır. Liderlik tipleri aşağıdaki gibi tanımlanmıştır;

1- Demokratik Liderlik

Demokratik davranış sergileyen bu tip liderler yönetim yetkisini, grup üyeleriyle beraber paylaşırlar. Grup faaliyetlerinin planlanması, denetimi ve yönetimi ile ilgili uygulamalarında katılım ilkesinden yola çıkarlar. Liderle grup arasında yakın ilişki vardır. Lider tüm grup üyelerine açıktır. Amaçları belirleme ve bunları gerçekleştirme yolları grup üyelerinin serbest tartışmaları ile belirlenir. Lider burada yönlendirici ve kararların oluşmasında yardımcı rolündedir (Karaküçük, 1997: 249).

Demokratik bir süreç olarak kabul edilen karar verme süreci, demokratik lider tarafında kullanılır. Bu karar verme sürecinde tüm grup üyeleri de katılımcıdır ve istediklerini söylemekte serbesttir, önce amacı gerçekleştirmek için fikirler ortaya atılır, bu fikirler tartışılır ve uygun olanlar seçilir daha sonra planlanır ve uygulanarak sonuçlar değerlendirilir. Tüm bu aşamalar ortak lider ve grup üyeleriyle beraber gerçekleştirilir. Ancak bu karar verme sürecinde lider her aşamada demokratik davranmayabilir ve grubun olgunluğuna göre otokratik bir davranışa da gerek duyabilir.

Demokratik süreçte lider bir grubun üyesi gibi davranır. Lider, bireysel eğilimlere, beklenti ve yeteneklere önem verirken, örgütün amacı ve ilişkileri ayrıcalık ve statü farklılıkları yapmadan düzenler. Lider bu süreçte de, tek güç olmak yerine amaca ulaşmak için grup üyelerini destekleyen ve böylece ödüllendiren, iş doyumunu ve verimliliği sağlayan konumu tercih etmektedir. Böylece demokratik lider, grup üyelerinin en büyük potansiyellerini açığa çıkararak liderliğini en iyi biçimde sürdürür (Özbey- Çelebi, 2003: 253-254).

Demokratik liderlik davranışlarının yararlarından biri, izleyicilerin de lider kadar örgütü etkileyen koşullarla ilgilenip amaç, karar, plan, politikalarla ilgili ve önerler bulmaya çalışmalarında görülür. İkinci yararı ise, fikir, düşünce, inanç ve

arzularına değer verilen işgörenlerin iş görme arzusu ve güdülerinin olumlu biçimde etkilenmesi ve bundan psikolojik tatmin duymalarına ilişkindir. Demokratik liderlik biçiminin en önemli sakıncası zaman kayıplarına neden olması, önemli önemsiz tüm karar sisteminin yavaş işlemesinde görülür. Acil durumlarda karar almak gerektiğinde bu liderlik biçimi başarısız olmaktadır. İkici bir sakınca da izleyiciler grubunun büyük olduğunda hem masrafların artması ve hem de bir takım yeniliklerin oluşması nedeniyle kararların etkinliğini kaybetmesi hatta bazen grubun karar alamaz duruma gelmesidir. Herkesin fikir vermeye zorlanması, uzmanı olmadığı konularda, kendisinden fikir sorulması, hem izleyicileri zor durumda bırakabilmekte ve hem de yanlış bazı fikirlerin ortaya atılıp savunulmasına yol açabilmektedir (Eren, 2001: 455).

2- Otokratik Liderlik

Otokratik lider, grup etkinliklerinin planlanması, programlanması, uygulanması, denetimim ve yönetimini tek başına üstlenir. Grup üyelerini yönetim dışı tutar. Merkezi bir güç oluşturur (Karaküçük,1997: 249).

Otokratik liderler, örgütün amaçları doğrultusunda tek başına hareket eder ve grup üyelerini yönetim süreçlerine katmaz. Grup üyelerine söz hakkı tanımaz, onlara güvenmez ve grup içi ilişkileri kendisi ayarlar. Karar verme sürecini kullanmaz ve kararları sadece kendisi alır. Nadiren sorumluluğu dağıtır fakat üyelerin kendisini etkilemesine izin vermez (Özbey- Çelebi, 2003: 255).

Üyeler, liderle ilişki kurmaya çekinirler. Lider de, genellikle kendi seçtiği bir üye aracılığı ile diğer üyelerle ilişki kurar, yani grup içi ilişkileri kendisi ayarlar. Üyelerin arsında ilişki oluşmasını istemez. Oluşan ilişki ise, hep lider merkezli olur. Bu durumda liderin geçici olarak bile ayrılması, grup içinde bir çöküntüyü oluşturabilir. Söylediklerine aynen uyulmasını bekler. Üyelerin kendisine etkilemesine izin vermez. Sonuca gitmede, prestij, cezalandırma, korkutma ve tehdit gibi faktörleri kullanmaktan çekinmez. Bireysel yetenek ve becerilerin grup içinde

kendini gösterme imkanı liderin tutumu nedeniyle pek olmaz (Karaküçük, 1997: 249-250).

Grup üyeleri bu tip yönetimde, liderin çizgisinde düşünmeye, davranmaya ve karar vermeye zorlanır. Lider, ödüllendirme ve cezalandırmada objektif olarak hareket etmez aksine kendi kişisel karar ve beğenilerini kullanır. Otokratik lider için grup üyelerinin sadakati ve bağımlılığı önemlidir (Özbey- Çelebi, 2003: 255).

Otokratik lider davranışlarının sağladığı yararlardan ilki otokratik ve bürokratik toplumlarda yetişmiş ve eğitim görmüş izleyicilerin bekleyişlerine uygun görülür. Eğer toplum, aile, ve okul hayatından devlete kadar aşırı geleneksel büyüğe aşırı saygı ve kararı büyükten bekleme alışkanlıklarına sahipse, böyle bir toplumda izleyicilerde hiç kuşkusuz liderlerinden tam yetkisini kullanmalarını bekleyecek ve ancak otokratik davranan liderin bilgili olduğu ve kendine güven ve tatmin sağladıklarına inanacaklardır. İkinci yararı otokratik liderler kendilerini tam yetkili oldukları zaman daha etkili ve rahat hissetmektedirler. Otokratik liderlerin en büyük sakıncası, liderin aşırı derecede bencil davranması ve izleyicilerin sözlü olması dahi inanç ve duygularını hiç dikkate alınmamasında görülür. Bunun dışında grup içinde liderden başka kimsenin amaç, plan, program ve işgörme yöntemleri üzerinde söz sahibi olmaması nedeniyle yaratıcılığın azalmasıdır (Eren, 2001: 454).

3- Müsadeci (Laissez-Faire) Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik

İngilizce sözlük anlamı Laissez-Faire olan müsadeci tam serbestlik tanıyan liderlik tipinde, hem amaca hem ilişkiye aynı düzeyde değer veren lider hiç kimseyi ret etmeyerek, karar aşamasını kullanmaz ve kararları ortada bırakır. Bunun sonucunda grup üyeleri arasında kaos ve düzensizlik yaşanabilir. Lider gruba bütünüyle özgürlük verir, amaç ortaya koymaz ve sadece görevin yapılması için gruba materyal ve kaynak sağlar. Bu tip lider kendisinin iyi bir dost olduğuna inanır. Bu liderlik tipinde etkinliklerden sonuç alma olasılığı düşüktür ancak grup üyelerinin eğitim ve uzmanlık ve düzeyleri yüksek olduğunda olumlu bir liderlik tipi olduğu söylenebilir (Özbey- Çelebi, 2003: 255).

Tam serbesti tanıyan önderler, yönetim yetkisine en az ihtiyaç duyan, izleyicileri kendi hallerine bırakan ve her izleyicinin kendisine verilen kaynaklar dahilinde amaç, plan ve programlarını yapmalarına imkan tanıyan davranış gösterirler (Eren, 2001: 453).

4- Öğretimsel Liderlik

Bu liderlik tipinde, grup üyelerine amaçlar doğrultusunda öneri getirme, yönlendirme, bilgi sahibi yapmak ve öncelikli konuları belirleme söz konusudur. Ayrıca lider, grup üyeleriyle ilişki kurar, yeni öğretimsel stratejileri ve materyal kullanır (Özbey- Çelebi, 2003: 255).

Kullanılan motivasyon(güdüleme) yöntemi açısından bakıldığında liderlik davranış biçimleri, ödül kullanılması gibi güdüsel duyumu artıran olumlu liderlik ve korkutma ya da zorlama kullanılması gibi güdüsel duyumu azaltan olumsuz liderler olarak da karşımıza çıkabilirler. Sportif bir çerçevede Kazmier'in olumlu-olumsuz lider çeşitlerine benzer bir sınıflandırmayı Weese ve Nicholls'da yapmaktadır. Buna göre;

a) Destekleyici Liderlik Davranışı (olumlu)

Dayanışma göstermek; yatıştırma (takım arkadaşlarını korumak ve kollamak). Aynı fikirde olmak; pasif bir kabul ediş gösterme (arkadaşlarını dinler ya da takım arkadaşlarının önerilerine cevap verir).

b) Öğretici Amaçlı liderlik Davranışı (tarafsız)

Öneri getirme-yönlendirme; sahadaki ya da kenarda bekleyen takım arkadaşlarına teknik önerilerde veya yönlendirmelerde bulunmak. Yönelim vermek; takım arkadaşlarını bilgi sahibi yapmak, kullanılan stratejileri sınıflandırmak, teknik

olarak belirli olmayan durumları aydınlatmak. Öneri istemek; takım arkadaşlarından strateji, kurallar ve pozisyon olarak kurallara açık olmak.

c) Destekleyici Olmayan Liderlik Davranışı (olumsuz)

Aynı fikirde olmak; bütün öneri, tavsiye ya da ricalara pasif bir direnme göstermek ya da reddetmek. Gerginlik göstermek; yardım isteyen bir takım arkadaşına bilgi vermemek. Karşıtlık göstermek, arkadaşlarını küçük düşürücü tavır sergilemek.

Elbette, uygulamada liderlik; otokratik, demokratik, müsaadeci veya olumlu-olumsuz türlerinin tümüyle uçlarda yer almamaktadır. Ancak, genellikle grup iklimi üzerindeki dengeyi uçlar arasında kalan uygulama çeşitleri belirlemektedir. Örgüt ikliminin oluşmasında, yerleşmesinde ve sonunda belirgin bir netlik kazanmasında bütün liderlik davranış türlerinin önemli etkisi görülmektedir. Yani, lider grup içinde denetlemek, yöneltmek ve koordinasyon sağlamak gibi görevlerini yerine getirirken çok değişik türlerde davranışlar ve ilişkiler ortaya koymaktadır (Karaküçük, 1997: 251-252).

5- Süper Liderlik

Çağdaş ortamlara en uygun lider tipi, başkalarını yönlendirenden daha çok, kendini yönlendiren kişi olmalıdır. İşte bu, süper liderlik olarak güçlü bir şekilde seslendirilen yeni bir liderlik biçimidir. Süper liderlik biçiminde herkes enerjisini kendi liderlik biçiminden almaktadır. Bu yaklaşıma göre liderlerin yeni ölçütü, kendi geleceğini doğru belirleme, yeteneklerini tanıma ve en üst düzeyde geliştirme olarak görülmektedir. Süper lider, güce ve keskin bir akla sahiptir ve izleyicilerinin yeteneklerini geliştirmek için uygun ortam hazırlar. Bu liderlik bakış açısının odak noktasını, izleyenlerin kendi kendilerinin lideri olması oluşturur. Güç, lider ve izleyiciler tarafından eşit olarak paylaşılır. Liderin görevi, iş görenlerin işteki yeteneklerini geliştirmelerine yardım etmek ve özellikle örgütte çalışan herkesi kendi kendine liderlik yapabilecek bir olgunluk düzeyine çıkartmaktır (Can, 2002: 12).

6- Moral(Etik) Liderlik

Sergiovanni'ye göre etik (moral) liderlik; moral güce dayanarak astlarını etkilemeye yönelik bir liderlik biçimi olarak tanımlanmaktadır. Moral (etik) liderliğin en belirgin özelliği, liderliğin güç kaynağının moral güce dayanmasıdır. Moral (etik) liderlik, sadece hedeflere ulaşmak için üstlenilen basit bir görev değildir; aynı zamanda belli bir durumda en değerli hedefleri belirleme davranışıdır (Can, 2002: 9).

Etik lider, dünyada yükselen ve düşen etik değerleri iyi analiz etmelidir. Etik liderin iyi bir seçici olmalıdır (Çelik, 1999: 114).

7- Öğrenen Liderlik

Öğrenen lider örgüt modeline uygun davranışlar gösterebile liderdir. Öğrenen örgütlere liderlik yapacak kişi, geleneksel liderlik davranışlarından oldukça farklı davranışlar gösterecektir. Senge'ye göre öğrenen örgütlerin liderleri, tasarımcı, idare memuru ve öğretmen olarak üç önemli rolü yerine getirmeye çalışırlar. Öğrenen liderin asıl görevi öğrenen örgütü kurmak olduğu için, bu liderler bütün enerji ve çabasını öğrenme süreci üzerine yoğunlaştırmaktadır (Can, 2002: 9).

Öğrenen liderleri diğer insanlardan farklı kılan özellikler, fikirlerinin açıklığı, ikna gücü, inançlarındaki derinlik ve daha çok öğrenmeye açık olmalarıdır. Öğrenen liderin takım halinde öğrenmeye duyduğu inanç, onu diğer liderlerden ayıran önemli bir özellik olarak görünebilir (Çelik, 1999: 114-117).

8- Transformasyonel ve Transaksiyonel (Dönüşümcü ve Geleneksel) Liderlik

Burns ve Bass yaptıkları çalışmalarda karmaşık liderlik sürecinin daha iyi anlaşılması için iki çeşit liderlik yaklaşımı üzerinde durmuşlardır. Bunlar: Geleneklere ve geçmişe daha bağımlı transaksiyonel liderlik ile, geleceğe, yeniliğe,

değişime ve reforma dönük transformasyonel liderliktir. Söz konusu yaklaşıma göre Transaksiyonel liderler geleneksel yönetim fonksiyonunu yerine getirirken, transformasyonel liderler değişime ve yeniliğe açık ve genelde örgüt kültüründe büyük değişimler yapan kişilerdir.

Geleneksel liderler, yönetim fonksiyonlarını mükemmel bir biçimde gerçekleştirirler. Bu tür liderler astlarının rolünü ve görevlerini tanımlarlar, yapıyı oluştururlar. Örgütsel amaçlara ulaşma yolunda astlarına yardımcı olurlar ve amaca ulaşıldığında astlarına pozitif geribildirim ve ödüller verirler. Amaca ulaşılmadığı durumlarda ise yaptırımlar uygularlar, daha çok var olan düzeni sürdürmek için uğraşırlar.

Dönüşümcü liderler ise, astların çabalarına karşılık somut gerçeklerden ziyade, bir düşe, bir vizyona yöneltirler, bir görevi olduğunu ilham ettirmeye çalışırlar. Dönüşümcü liderler uzun dönemli bir bakış açısına sahiptirler. Astlarının tüm yetenek ve becerilerini ortaya çıkararak ve kendilerine olan güvenlerini arttırarak, onlardan normal olarak beklenenden daha fazla sonuç almayı hedeflerler ve astlarını bu doğrultuda motive ederler (Çoban, 1999: 116-117).

Transformasyonel liderlik; örgütle ani ve etkili değişimi gerçekleştirmeye yönelik bir liderlik biçimidir. Transformasyonel liderlikte örgütün iç seviyesinin denetim ve eşgüdümüne dayalı bir liderlik anlayışından çok, öğrenmeyi kolaylaştırıcı ve yenilikçi bir liderliğe ihtiyaç duyulmaktadır (Can, 2002: 9).

Bennis Transformasyonel liderliği; vizyonunu gerçekleştirmek için, izleyenleri yetkilendirme, güçlendirme ve dağıttığı yetkiyi, gücü eylem birliğine dönüştürme yeteneği olarak tanımlanırken, transformasyonel liderliğin öğelerini de; 1) vizyon, 2) iletişim, 3) kararlılık, bağlılık, yoğunlaşma, 4) yetkilendirme,güçlendirme, 5) örgütsel olanakları sağlama olarak belirlemiştir (Erçetin, 2000: 60).

Transformasyonel liderler, sadece düşünen, sorgulayan ve risk alan kişiler değil, aynı zamanda davranışlarıyla insanlara belli düşüncelerini aşılayan kişilerdir.

Transformasyonel liderler geleneksel bürokraside girişimciliğe ve kendini geliştirmeye uygun bir iklim oluştururlar ve yüksek düzeyde bir enerjiye sahiptirler (Can, 2002: 9). Transformasyonel liderlikte, çalışanlara bir vizyon kazandırmak ve bir yeniliğin ve değişimin gerekliliğini ilham etmek ve inanç aşılamak önemlidir. Böylece, çalışanlar yahut izleyicilerin gayretleri, çalışma arzu ve istekleri kamçılanmış olağanüstü ve orijinal fikir ve çalışmalar ortaya çıkarılmış olmaktadır. Transaksiyonel liderler ise, transformasyonel liderlerin aksine çalışanların geçmişten süregelen faaliyetlerini daha etkin ve verimli kılmak veya iyileştirmek suretiyle iş yapma ve yaptırma yolunu seçmektedirler. Çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yönleri ile çok az ilgilenirler (Eren, 2001: 457).

9- Karizmatik Liderlik

Eski Yunan uygarlığına kadar uzanan karizma kavramı, izleyenlerin liderlerinde gördükleri tanrı vergisi efsanevi bir güç olarak tanımlanmıştır. Karizmatik liderlik ise, böyle bir gücü taşıyan kişisel yeteneklere sahip bireylerin, izleyenler üzerinde olağandışı etkiler yaratabilmesi olarak ele alınmıştır.

Weber karizmatik lideri; izleyenlerin lideri insan üstü süper bir kişi ya da istisnai güçlere sahip bir kişi olarak algıladıklarını varsaymıştır. Buna göre liderin bahsedilen güçleri sergilemesi ve astların istendiği yönde çalışmaları sağlanabilir (Çoban, 1999: 113).

Karizmatik liderlik, yöneticilerin bir vizyon ve misyon duygusuna sahip olmasıdır. Karizmatik liderliğin diğer özellikleri ise saygı, güven ve sadakattir. Bu liderler, izleyenlerin kendi kişiliği ile çok güçlü özdeşim kurmasını sağlamış ve izleyenlerin emrinde yoğun duygusal izlenimler bırakmışlardır (Can, 2002: 9).

10- Kültürel Liderlik

Liderliği anlamlı kılan kültürel çevredir. Kültürel çevreye yeni anlamlar katanda liderdir. Bu karşılıklı etkileşimin başlangıç noktası, kültür olarak görülebilir.

Kültür; genel anlamda belirli insan grubu tarafından paylaşılan inançlar, değerler, davranışlar, semboller, maddi değerler, iletişim; etkileşim araçlarıyla kuşaktan kuşağa aktarılan tüm düşünce, duygu, davranış ve üretim biçimleri olarak tanımlanabilir (Erçetin, 2000: 60).

Lider; toplumun, örgütün, grubun geçmişinden miras kalan kültürü tanımak ve iyi değerlendirmek zorundadır. Bu zorunluluk izleyenleri etkilemenin, belirli amaçlar etrafında eylem ve güç birliği sağlamanın yeniden kültür ve öğeleri aracılığıyla geleceği oluşturmanın ön koşuludur. Kültürel liderliğin de benzer bir kavramsal çerçevede ele alındığı, 1) var olan kültürü koruma ve sürdürme, 2) yeni bir kültür oluşturma olarak iki boyutta irdelendiği söylenebilir (Erçetin, 2000: 60).

11- Vizyoner Liderlik

Vizyon; bireyin sahip olduğu değerlerin anlam ve yansımasıyla zihinde çizdiği yolda hal ve hareketlerini ona göre şekillendirme, kararlar alması, kendi geleceğini yaratmasıdır.

Yıldırım' a göre vizyon gelecekle ilgili tahminler yapmak değil, kararlar almaktır. Bundan dolayı vizyon, içinde bulunduğumuz koşullarla uygun vadeli amaçlarımızı birleştirerek yapabileceğimizin en iyisini yapmamızı sağlar (Can, 2002: 9).

Sashkin ve Burke Vizyoner liderliğin, 1) güç gereksinimi gibi ayırt edici kişilik özellikleri ile, 2) vizyonu açıklamak için örgütsel kültürü değiştirmek gibi kesin etkiler yaratmalarıyla, 3) ayırtedici davranış örüntüleri ile, farklılaştıklarını vurgulamaktadır. Bu aşamada, ister diğerlerinden farklı bir liderlik süreci olarak; isterse, diğer liderlik süreçlerinin önemli bir öğesi olarak benimsensin, vizyon kavramının, düşünsel ve eylemsel boyutlarıyla yeni liderlik yaklaşımlarının başat öğesi olduğu söylenebilir (Erçetin, 2000: 60).

Vizyoner liderin güç kaynağı, oluşturacağı vizyona bağlıdır. Vizyoner liderin önemi, içinde bulundukları kurumun geleceğine yönelik belirsizlikleri

gidermesinde gösterdiği başarıya ve ortaya koyduğu vizyonlara bağlıdır (Can, 2002: 9).

2.5.2. Liderlik İle İlgili Kuramlar:

Bu bölümde konu ile ilgili kuramlardan bahsedilmeye çalışılacaktır:

2.5.2.1.Liderliğin Özellik Kuramı:

Liderlik kuramlarından ilki özellik kuramıdır. Kuram " Büyük adam(great-man)" kuramı olarak da bilinir ve 1900-1929 yılları arasında popüler olmuştur. Örneğin 1927 yılında Stewart liderliği "yol gösterecek, itaat, saygı, sadakat ve işbirliği sağlayacak etki yapma yeteneği" olarak tanımlanırken, 1928 yılında Schenk "doğrudan ya da ima yoluyla tehditten çok, istek ve inandırmakla insanları yönetmek" olarak tanımlamaktadır.

Bu kurama göre etkin liderler aynı ortak özellikleri paylaşırlar. Liderler, doğuştan liderlik özellikleriyle doğarlar (Tiryaki, 2000: 135-136).

Bu yaklaşımda liderlik= f (lider, izleyenler, şartlar) eşitliğindeki öğelerden "lider" öğesine ağırlık verir. Bu yaklaşıma göre, liderler grup üyelerinden farklı olduğu için lider olurlar, liderin farklılığı kişisel özelliklerindendir. Bu teoriye göre lider fiziksel ve kişisel özellikler bakımından izleyicilerden farklıdır. Bu anlayışın sonucu olarak liderin hangi açılardan izleyicilerden farklı olduğunu açıklayabilmek için yüzlerce araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda şu özellikler üzerinde durulmuştur; yaş, boy, cinsiyet, ırk, yakışıklılık, başkalarına güven verme, güzel konuşma yeteneği, kişiler arasında ilişki kurma yeteneği, zeka, insiyatif sahibi olma, hissel olgunluk, dürüstlük, samimiyet, açık sözlülük, doğruluk, kendine güven duyma, kararlılık, iş başarma yeteneği (Dindar, 2001:32-33).

Özellik kuramlarında başarılı ve başarısız liderlerin özellikleri karşılaştırılmaya çalışılmıştır. Yapılan bu karşılaştırmalarda liderlerin belirgin

özellikleri ortaya konmuştur. Etkili liderlerin ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri açısından etkisiz liderlerden farklı olduğu düşünülmüştür.

Ayrıca, liderlik özellikleri bir toplumun, bir ülkenin örf, adet, gelenek, görenek ve kültürel yapısıyla da mutlaka ilgilidir. Belli bir liderlik özelliklerine sahip olan kişilerin yaşadıkları toplumun, ülkenin dışında başka bir toplumda, ülkede etkili bir lider olmaları mümkün değildir (Can, 2002: 17).

Bu yaklaşımdan yola çıkanlar, liderlikte kişilik özelliklerini göreli olarak durağan değerlendirdiler. Örneğin bu özellikler arasında zeka, atılganlık, iddiacılık, bağımsızlık ve kendine güven sayılabilir. Bu yaklaşımın savunuculuğunu yapan araştırmacılar içinde bulunulan durum ne olursa olsun bir takım belirli kişilik özelliklerinin liderleri meydana getirdiğini ileri sürdüler. Kişilik özellik kuramı Stogdill'in İkinci Dünya Savaşı sonrası 1000'den fazla bu alanda yapılan araştırmaları gözden geçirmesi ve sadece kişilik özellikleri ile liderlik arasında birkaç tutarlı uyumluluk bulmasıyla önemini kaybetti (Konter, 1996: 57).

Lider liderlik kapsamındaki niteliklere sahip olan kişilerdir. Lider de fiziksel, duygusal, düşünsel, sosyal özelliklerini dengeli bir bileşiminin bulunması ve bu özelliklerin sürekli gelişim içersinde olması kendisi ve grup üyeleri açısından önemli olmaktadır (Tozoğlu, 2003: 15).

Özellik yaklaşımları, bütünde değerlendirildiğinde şunlar söylenebilir:

- Bazı kişilik özellikleri ile kişilerin lider olarak algılanmaları arasında bir ilişki söz konusudur. Ancak bu ilişki, durum, görev, zaman vb. değişkenler göz önüne alınarak dikkatle değerlendirilmeli ve sadece özelliklere dayalı olarak liderlik gibi karmaşık bir sürecin açıklanamayacağı bilinmelidir.

-Özellik Yaklaşımlarını zenginleştiren, geliştiren, araştırmaların bulgularında liderlik eğitiminde, durum, görev, zaman vb. değişkenler göz önüne alınarak yararlanmak olasıdır (Erçetin, 2000: 31).

2.5.2.2.Liderliğin Davranış Kuramı

Liderlikte ikinci kuram, liderliğin davranış kuramıdır. Bu kurama göre herhangi bir kişi etkin liderlerin davranımlarını öğrenerek lider olabilir. Dolayısıyla etkin bir lider doğmaz, yaratılır. Özellik kuramında insanları inandırmak, isteklendirmek, etki yapmak gibi özellikler, bu kuramda yalnızca liderlere özgü özellikler olmayıp her insanda bulunabilecek özellikler olarak kabul edilmektedir (Tiryaki, 2000: 135-136).

Liderlik sürecini açıklamaya çalışan bu teorinin ana fikri, liderleri başarılı ve etkin yapan hususun, liderin özelliklerinden çok, liderin liderlik yaparken gösterdiği davranışlar olduğudur. Liderin astları ile iletişim şekli, yetki devredip etmemesi, planlama ve kontrol şekli, amaçları belirtme şekli vb. gibi davranışlar liderin etkinliğini belirleyen önemli faktörler olarak ele alınmıştır (Dindar, 2001: 35).

Helriegen, Slokum ve Woodman (1986) davranışçı kuramlar lider davranışını analiz ederken grubun yapı ve işlevlerini de araştırmışlardır. Davranışçı kuramlara göre etkili lider bireysel ya da grupsal hedeflere ulaşmayı sağlamada iki yol izler: 1- Görev yönelimli liderlik davranışı sergileyerek iş görenleri daha kaliteli iş yapmaya yöneltir. 2- Grup üyelerine destek sağlayarak iş görenlerin bireysel hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur (Çelik, 1999: 10-12).

Davranışsal yaklaşımlar kapsamında yer alan çalışmalar, daha çok liderin davranışları, davranışların bir örüntüsü olarak liderlik biçemleri ve bunların grup üzerindeki olası etkileri üzerinde yoğunlaşmışlardır. Bunlar içinde en çok tanınanlar Ohio State Üniversitesi ve Michigan Üniversitesi- Sosyal Araştırmalar Enstitüsü'nün araştırmalarıdır (Erçetin,2000: 31-32).

a) Ohio State Üniversitesi Çalışmaları

Ohio Üniversitesince yapılan araştırmalarda liderlerin iki davranış boyutu olduğu açıklanmaktadır. Bunlardan birincisi kişiyi dikkate alma, ikincisi ise

girişimcilik ruhu olmaktadır. Burada girişimcilik ruhu yüksek olan lider işi etkili biçimde planlayıp organize etmekte, grubu oluşturan üyeler arasında olumlu ilişkiler kurmakta ve işte başarı gösterme olasılığını artırmaktadır. Kişiyi dikkate alan liderler ise, üyelerle arkadaşça ilişkiler kurmakta, onlara samimi ve dostça yaklaşmakta, bireylerde saygı ve güven uyandırmaktadır (Eren, 2001: 433-434).

b) Michigan Üniversitesi Çalışmaları

Lider davranışları ile ilgili olarak yapılan ikinci araştırma ise Michigan Üniversitesindeki bilim adamları tarafından yapılmıştır. Bu üniversitenin Sosyal Araştırmalar Enstitüsünün iki bilim adamı Tannenbaum ve Schmidt liderlik davranışını lider ve üyeler arasındaki yetki ilişkileri bakımından işlemişlerdir (Eren, 2001: 433-434).

Likert'in yönetiminde gerçekleştirilen bu araştırmaların amacı, grubun performansını ve güvenliğini artırmakta en etkili liderlik davranışı belirlemek olmuştur. Liderler ve izleyiciler, yöneticiler ve astlarla yapılan görüşmelere dayalı olarak elde edilen verilerin analizi sonucu, iş ve birey merkezli olmak üzere iki liderlik davranışı tanımlanmıştır:

İş merkezli davranış; liderin ya da yöneticinin dikkati, daha çok, izleyenlerin ya da astların yaptığı işe, işin başarılmasına yoğunlaşmıştır. Bu nedenle iş merkezli lider davranışı, iş performansının değerlendirilmesi, makam ve ceza gücünün göstergesi olan eylemleri ifade etmektedir.

Birey merkezli davranış; lider ya da yönetici, izleyenler ya da astlarıyla, insan olarak ilgilenir. Onların gereksinimlerini, kişisel gelişimlerini, refahlarını sağlayacak davranışları tercih eder (Erçetin, 2000: 33-34).

c) Blake ve Mouton'un Yönetim Biçimleri Ölçeği (Managerial Grid)

Teksas üniversitesinin araştırmalarını yapan Blake ve Mouton isimli iki bilim adamı Ohio Üniversitesinin hocalarının ortaya attığı görüşlere yakın bir görüş

ortaya koymuşlardır, bu görüş yönetim biçimleri (Managerial Grid) olarak tercüme edilebilir. Burada beş türde liderlik biçimi ortaya çıkmaktadır:

- Lider ne işe ne de insana dönüktür sıradan bir üyeden farksızdır. Çünkü ne işin gerektirdiği girişimi, planlamayı, örgütlenmeyi yapmakta ve ne de grubu oluşturan insanların arzu ve ihtiyaçlarını dikkate almaktadır.

- Diğer bir liderlik tarzında ise liderin iş koşullarını iyi planlayıp düzenleyerek etkin şekilde çalışmakta ancak üyelerin arzu ve ihtiyaçları ile düşük ölçüde ilgilenilmektedir.

- Diğerinde ise üyelerin arzu ve ihtiyaçlarını azami ölçüde dikkate almakta rahat ve arkadaşça bir hava yaratmakta, ancak işle ilgili girişim, planlama ve organizasyon zayıf düzeyde bulunmaktadır.

- Diğer bir lider tarzı işi, başarmak için arzulu kişileri grubun amaç ve ihtiyaçlarını dikkate alarak harekete geçirecek plan ve organizasyonlara giden işe ve insana dönüklüğün en yüksek olduğu durumdur.

- Diğerin liderlik tarzı, işe ve insana dönük davranışın orta ölçüde olduğu üyelerin moralini tatminkar düzeyde tutarak yapılması gereken işleri de vasat ölçüde planlayıp örgütleme durumudur (Eren, 2001: 435-436).

2.5.2.3. Liderliğin Durumsallık Kuramı

Durumsallık teorisi en uygun liderlik davranışının durumlara göre değişeceğini söylemektedir. Bu ise, genellikle yönetimde "tek ve en iyi" yönetim tarzı bulunduğunu savunan davranışsal teoriden farklı yanını oluşturmaktadır (Dindar, 2001: 48).

Hoy ve Miskel'e göre durusallık yaklaşımları, farklı durumlarda etkili olabilecek liderlik davranışlarının önceden kestirilmesinin mümkün olmadığını

savunmaktadır. Dolayısıyla bu yaklaşıma göre, her ortamda geçerli olabilecek en etkili bir liderlik biçimi yoktur (Can, 2002: 20).

Liderliğin durumsal kuramında, liderin gösterici davranımlar talimat verici, destekleyici, katılımı sağlayıcı ve başarıya yönelik olabilmektedir. Lideri izleyenlerin ise haz duyma ve yeteneklerine ilişkin algıları önemli olmaktadır (Tiryaki, 2000: 138).

Liderlik, liderin özelliklerinden çok onun yaptığı faaliyetlerin ve bunların sonuçlarının grup tarafından kabullenilmesi ve beğenilmesiyle ortaya çıkar ve sürekli olur. Kuşkusuz liderin kişisel özellikleri onun faaliyetlerini etkileyecektir. Ancak liderin faaliyetlerini etkileyen biçimlendiren diğer bazı durumsal faktörleri de gözden uzak tutmamak gerekmektedir. İşte liderin faaliyet ve davranışlarını etkileyen diğer hususlar; grubu oluşturan ve lideri takip eden üyeler, amaçların niteliği ve bu amaçların gerçekleştirileceği çevrenin özellikleridir. Ortam koşullarında meydana gelen değişmeler grubu oluşturan izleyicilerin davranışları ve amaçları etkilemektedir. Böylece daha değişik bir liderlik biçimine ve bunun gerektirdiği farklı kişisel özelliklere ihtiyaç duyulmaktadır (Eren, 2001: 437).

Durumsal yaklaşımınlar kapsamında değerlendirilebilecek çalışmalar, etkili liderliğin, a) izleyenlerin, b) liderin özelliklerinin, c) liderlik biçeminin, d) liderin içinde bulunduğu durumun bir fonksiyonu olduğu görüşünü içermektedir (Erçetin, 2000: 36).

Durumsallık kuramına göre, bir lideri lider yapan temel değişkenler, onu izleyenlerin olgunluk düzeyidir. Lider, kendini izleyenleri olgunlaştırarak üzerinde ki etkinliğini yükseltebilmektedir (Can, 2002: 21)

Liderlikle ilgili beş durumsallık modeli üzerinde durulmaktadır:

1- Fiedler'in Durumsallık Modeli,

2- House'un Yol-Amaç Modeli,

3- Vroom Yetton Modeli,

4-Reddin'in Lider Etkinliği Modeli,

5-Hersey ve Blanchard'ın Durumsallık Yaklaşımı.

1- Fiedler'in Durumsallık Modeli

Fiedler'e göre liderin etkin olabilmesi ortamlara bağlıdır.Bazı liderler bir ortam veya örgütte etkin olabileceklerdir.Model bu zıtlığın niçin meydana geldiğini ve liderin ancak benzer ortamlarda başarı göstermesinin nedenlerini belirlemeye çalışır (Özkalp, 2001: 189).

Etkili liderlik davranışının insan ilişkilerine ya da yapıya ağırlık verilerek gerçekleştirilebileceğini savunan görüşleri inceleyen Fiedler, ne anlayışlı liderin ne de yapıyı kurucu liderin sürekli olarak etkili olamayacağını savunmaktadır. Bazı liderler belli durumlarda etkili olabilirken, bazıları aynı durumda etkili olamamaktadır.Bu durumun lider tarafından uygun olması ya da olmaması üç önemli faktöre bağlıdır. Bu faktörler:

1- Lider ile izleyenler arasında ki ilişkinin niteliği,
2- Görevin iyi yapılandırma derecesi,
3- 3- liderin konumsal gücü (Aydın, 1994: 255).

2- House'un Yol-Amaç Modeli

Bu modelde liderin izleyicileri nasıl etkilediği, iş ile ilgili amaçların nasıl algılandığı ve amaca erişme yollarının neler olduğu üzerinde durulmaktadır. Bazı insanlara ve onların güdülenme özelliklerine uygundur ama tüm insanlar için uygun olduğu söylenemez (Eren, 2001: 451-453).

Yol- amaç kuramına göre, amaca liderin güdülenmesinden çok, izleyenlerin güdülenmesi önemlidir. Bir liderin davranışının güdüleyicilik etkisi, izleyenlerin görev amaçları ile kişisel amaçları yoluyla sağlanabilir (Çelik, 1999: 17)

3- Vroom Yetton Modeli

Vromm ve Yetton, liderin astlarını karar verme sürecine katma durumuna göre uygun liderlik davranış biçimlerini geliştirmiştir. Bu liderlik kuramı, her duruma uygun tek bir liderlik biçiminin olmadığını savunmaktadır. Bununla birlikte, otokratik liderlikten demokratik liderliğe doğru geniş bir çerçeve içinde uygun liderlik davranışları oluşmaktadır. Vroom ve Yetton'un modelinde iki durumsallık değişkeni bulunmaktadır. Bunlardan birincisi kararın kabulü ve kalitesidir. İkincisi ise liderlik biçimidir (Çelik, 1999: 25).

Bu model liderin zaman zaman değişik liderlik modelleri gösterebileceğini belirtir (Özkalp, 2001: 193).

Bu kuramın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu kuramın odak noktasını, kendi kendine bilgiden yararlanma oluşturmaktadır. Yöneticiler duruma uygun olarak etkili ya da etkisiz olabilecek bir dizi soru listesi oluşturmaktadır. Ayrıca, bir ülkenin kültürel normları, karar verme sürecine etkide bulunabilir. Yöneticinin kabul etmesi ve iletmesine bağlı olarak astlar karar verme sürecine katılmaktadır. Dolayısıyla bu kuramda liderin astlarını karar verme sürecine katma davranışı temel belirleyici olmaktadır (Çelik, 1999:25).

Görüldüğü gibi Vroom ve Yetton liderlik davranışlarını incelerken, liderin karar yönüne odaklanarak analizlerini yapmışlar ve "grup yönetimi" olarak toplamışlar. Bunlar;

Mullins'e göre (1989) Otokratik Lider: Otokratik yönetim şeklinde lider kişisel olarak, problemleri çözmek ya da karar almak için elinde var olan bilgiyi kullanır ve kendisi yapar.

Danışmacı Lider: Kişisel olarak, problemi çalışan ilgili kişilerle grup olarak paylaşılır. Daha sonra lider ya çalışanların kararını yansıtarak ya da sırf kendi kararına bağlı olarak problemi çözer. Grup ise, problemi, çalışan ilgili kişilerle grup olarak paylaşır ve daha sonra lider çalışanların kararını yansıtarak problemi çözer.

Grup Lideri: Problemi çalışan kişilerle, grup olarak paylaşılır. Lider bir yöneticiden çok yönlendirici olarak çalışır. Lider ve çalışanlar ile birlikte her şeyi değerlendirir ve çözüme grubun ortak kararı ile varılır (Akt: Çelebi, 2002: 15).

4- Reddin'in Lider Etkinliği Modeli

Reddin, liderlik davranışları alanında yürütülen çok sayıda araştırmayı incelemiş, işe ve insana dönüklük diye adlandırılan boyutlarına etkinlik boyutunu ekleyerek kendi kuramını geliştirmiş ve buna 3-Boyut Yaklaşımı demiştir. Bu yaklaşıma göre, önemli olan bir yöneticinin ne yaptığı değil, sonuç olarak ortaya koyduğudur (Dindar, 2001: 55).

Üç boyutlu lider etkinliği modelinin gelişmesine büyük katkıda bulunan Reddin, yararlı bir kuramsal modelde çeşitli davranış tiplerinin duruma bağlı olarak etkin veya etkisiz olabileceklerini göstermeye çalışmaktadır (Eren, 2001: 447).

5- Hersey-Blanchard'ın Durumsallık Yaklaşımı

Hersey ve Blanchard'ın geliştirdiği yaşam dönemi modeli, davranışsal liderlik yaklaşımlarının çoğunun üzerinde durduğu göreve yönelik ve ilişkiye yönelik lider davranışı boyutlarına astların olgunluğu boyunun eklenmesi ile oluşturulmuştur (Çoban, 1999: 99).

Bu model de, Ohio State'in liderlik yaklaşımı üzerine temellendirilip, yönetim de çok kullanılmıştır. Bu teorinin liderlik çalışmalarına yaptığı en büyük

katkı, takipçilerin olgunluğu ile özel liderlik stillerinin birleştirilmesi olmuştur (Hellriegel ve ark., 1995; Eren, 2001: 449).

Bu modelde görev davranışı ve ilişki davranışı olmak üzere iki temel boyut üzerinde durulmuştur. Görev davranışı; liderin, üyelerin rollerini tanımlaması, organize etmesi ve her bireye görevlerini açıklamasıdır. İlişki davranışı ise; liderin üyelerle yakın bir bireysel ilişki içinde olmasıdır. Burada bireylerle açık bir iletişim ve psikolojik duygusal destek vardır (Dindar, 2001:56).

2.5.2.4. Liderlikte Rol Yaklaşımı

Liderlikle ilgili diğer bir yaklaşım rol yaklaşımıdır ve Teori X ve Teori Y yaklaşımı olarak da isimlendirilebilir. Bu yaklaşıma göre liderlik rolü yönetici ya da patron olmaktan çok, işçi ya da memur rolü şeklindedir. Bu iki teorinin karşılaştırılması da şu şekildedir;

Teori X:	**Teori Y:**
1. İnsanlar doğuştan çalışmayı sevmezler ve eğer yapabilirlerse çalışmaktan kaçınırlar.	**1.** İşte, zihinsel ve fiziksel efor harcanması oyun, dinlenme kadar doğaldır.
2. İnsanlar işlerini yapmaları için zorlanmalı, kontrol edilmeli, yönlendirilmeli ve tehdit edilmelidir.	**2.** İnsan, yerine getirmek istedikleri amaçlar için kendisini kontrol edebilir ve yönlendirebilir.
3. Normalde insan olmak demek yönlendirilmeyi istemek, sorumluluktan kaçınmak ve göreli olarak çok az hevese sahip olmak da demektir.	**3.** Normalde insan olmak demek, uygun koşullar altında öğrenmek, sorumluluğu kabul etmenin yanında sorumluluk aramak demektir.

Bu görüşe göre eğer bir kimse Teori Y'yi kabul edip Teori X'i reddederse ilişkilerindeki liderlik ve yönetim anlayışında da buna uygun bir seçeneği izleyecek demektir (Tiryaki, 2000: 138).

2.5.3. Etkili Liderlik

Lider, grup üyesi olan ancak, örgütleme, planlama, ikna etme ve harekete geçirme becerileri olan bir kimsedir. Liderin bu davranışları, çevresel etkileşimlerinin tamamından oluşan, inançlar, düşünceler, idraklar, heyecanlar ve ihtiyaçlarla ilgilidir (Eren, 2000: 428).

Etkili liderlik becerileri, Ülker'e (1997) göre, vizyon yaratma, başarılı iletişim, yetki devretme ve kendini anlatma becerileri olarak verilmiştir. Başarılı liderlerin amaçlarına ulaşmada farklı süreçler kullandıklarını, ancak başarılı pek çık liderin ortak birkaç beceriyi bir arada kullandıkları belirtilmektedir ve bu beceriler davranışsal olup öğrenilebilmektedir (Çelebi, 2002: 22).

Heim ve Chapman'a göre liderin birlikte çalıştığı insanlarla olan etkileşim süreci içerisinde gösterdiği etkili liderlik davranışları aşağıdaki gibidir;

a- çevreyle iyi diyalog kurma,
b- motivasyon sağlama,
c- sorumluluk duygusu aşılama,
d- çevreden destek sağlama,
e- çekici olma,
f- insiyatif kullanma,
g- yaşanmış deneyimlerden yararlanma,
h- sağlıklı iletişim kurma,
i- risk alma,
j- misyon oluşturma,
k- izleyenlerin gurur duymalarını sağlama,
l- amaç ve hedefleri misyonla bütünleştirme,

m- başkalarını etkileme,
n- aktif bir ortam oluşturma,
o- aktif olma,
p- uzlaşma,
q- izleyenleri peşinden sürükleme,
r- ilke ve amaçlara bağlı kalma,
s- prensiplere bağlı olma,
t- güçlü bir imaj oluşturma (Uysal, 2001: 34-35).

Etkili liderlik için dört niteliğin gerekli olduğu söylenebilir; zeka, sosyal türden olgunluk, içsel motivasyon ve başarı arzusu.

Liderlik, bir işi başkalarına sevdirerek yapmaktır. Mükemmel liderlikte takipçilerin lidere uymasını sağlayan maddi müeyyideler yoktur. İzleyiciler sırf sevdiklerinden ve ortamla ilgili onaylamış oldukları normlara sahip olduğundan dolayı lideri destekler. Bu da lider adayı bireylerin ideal özelliklere sahip olmasını gerektirmektedir. Bu özellikler;

a- Kavramsal öğrenme becerisi; bireyin belleğine almış olduğu bilgiyi mevcut durumla değerlendirerek yeni birtakım sonuç ve bulgulara ulaşma şeklindeki öğrenmedir.

b- Sosyal öğrenme becerisi; farklı sosyal rolleri tanımlayabilme becerisi olarak da adlandırılan sosyal öğrenme becerisinin birinci şekli taklit olup hayatta en çok rastlanan öğrenme yoludur. İkincisi ise modellemedir. Bu öğrenmede model alınan kimsenin sadece davranışları değil aynı zamanda bazı tutumları da örnek alınır.

c- İletişim becerisi; bireyin kendisini ifade edebilmesi ve başka bireylerle uyum içerisinde yaşayabilmesi açısından en önemli özelliklerinden birisidir. Başarısız liderlerin genelde en çok tenkit edilen yönü astlarıyla iletişim

kuramamaları olduğu gibi başarılı liderlerin en önemli özelliklerinden biri de iletişim becerisidir.

d- Beşeri ilişkiler becerisi; yaşadığı ortamdaki diğer insanlarla uyum içinde yaşayabilme becerisidir. Özellikle organizasyonun alt kademelerinde insanlarla devamlı iletişim içinde bulunan kademelerdeki bireyler için önemlidir.

e- Analitik beceri; ferdin karşılaştığı sorunlarını çözmede değişik mantıklı çözüm üretebilme ve bilimsel metotlarla problem çözebilme becerisidir. Bu beceri özellikle çevresel belirsizlik ortamlarında stratejik karar verme durumunda olan liderlerin sahip olması gereken bir özelliktir (Dindar, 2001: 66).

Lider kendisine amaç ve yön belirlemek, kişileri o amaca doğru saflandırmak ve bunu yapmaları için onları özendirip onlara esin vermek üzerinde odaklar. Bunu yaygın iletişim kurarak, kişileri yetki ve güç vererek, bilgiyi yaygınlaştırarak, eleştiriye açık kalarak, inanırlık ve güvenirliliğini en üst düzeyde tutarak yapmaya çalışır. Takımı başarıya götürmek için, liderin uzmanlık yeterliliklerinin yanı sıra davranışsal yeterliliklerini de geliştirmesi gerekir. Bu yeterliliklerinin arasında, iletişim, motive etme, insiyatif, insan ilişkileri, analitik düşünebilme, bütünü görebilme, kararlılık, işbirliği, güncel olma, yaratıcılık, problem çözme gibi nitelikler sayılabilir

Liderlik özelliklerinin olduğunu düşünen kişi pratik yapma imkanı bulduğunda, becerilerini olumlu yönde geliştirebilir. Bu davranışların öğrenilebilmesi ve uygulanabilmesi günümüzde tartışma götürmeyen ve örgütlerin verimliliğini yükselten takım çalışmalarıyla yapılmaktadır (Çelebi, 2002: 21-24).

2.5.4. Liderliğin Nitelikleri:

Karakter bakımından gerçek liderlerin adil ve dürüst olduğunu, bunun yasa ve yönetmeliklerden değil ahlaki değerlerden kaynaklandığını, açık davrandıklarını

ve güvenilir olduklarını ifade etmek gerekir. Aynı zamanda mizah duygusuna sahip, alçak gönüllü, başka insanlara eşit davranmaya eğilimli, yüze gülüp arkadan vurmayan, güçlü ve zayıf yönleri konusunda kendilerine karşı dürüst olan ve kendilerini geliştirmek için sürekli çaba sarf eden kişiler gerçek liderlerdir.

Liderlerin en önemli kişisel özelliklerinden birisi de değerli bir ama yönelik bir vizyon ile insanların hayal güçlerini harekete geçirip hayal edilenleri açık hedeflere dönüştürebilmeleridir (Uysal, 2001: 32).

Liderler birlikte çalıştıkları kişileri güçlü yönlerine, özelliklerine, performanslarına ve potansiyellerine göre değerlendirir ve görevlendirirler. Olumlu düşünerek, hedeflere ulaşılıp ulaşılmadığını, uygulamaların doğruluğunu kontrol ederler. Yapılan yanlışlıklarda hoşgörü ile yaklaşarak uzlaşma yollarını arayarak, sürekli iletişim halinde oldukları kişileri etkiler, yüreklendirir ve dinlerler.

2.5.5. Liderliğin Güç Kaynakları

Güç, diğerlerinin davranışlarını etkilemek için potansiyel yetenektir. Bir liderin etkileri ile kaynakları temsil eden güç iş gören davranışlarında değişiklik yapar. Organizasyonlarda tipik olarak, liderler 5 güç kaynağına sahiptir; yasal, ödüllendirme, zorlayıcı, uzmanlık ve benzeşim.

a- Yasal gücü: Örgütsel hiyerarşi tarafından sağlanan güçtür; tanımlanmamış bir makamın işgal edilmesiyle elde edilir. Otoriteyi ifade eder. Astlar, üs kademelerden gelen isteklere kendilerini mecbur hissederler. Kişinin bulunduğu pozisyon nedeniyle etrafındaki kişileri etkileyebilme gücüdür.

b- Ödüllendirme gücü: Ödül verme yada ödülleri elinde tutma gücüdür (Dindar, 2001: 61).

Liderler genellikle örgütteki ödül gücünden yararlanarak astlarının yeteneklerini değerlendirirler. Liderler iş görenlerin istediği ödülü kontrol ederler kime ne kadar ödül verileceğine liderler karar verir (Can, 2002: 37).

c- Zorlayıcı güç: Bu güç, ödül gücünün karşıtı olan bir güçtür. Zorlayıcı güç liderin direktiflerine karşı, astların itaatsizlik göstermesi durumunda kontrol etme ve cezalandırma gücünü yansıtmaktadır (Can, 2002: 37).

d- Uzmanlık gücü: Bu güç, grubun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak liderin sahip olduğu özel yetenek ve bilgilerdir. Lider analiz etme, uygulama ve kontrol etme yeteneğine sahiptir (Can, 2002: 37).

e- Benzetim ya da Karizmatik gücü: Bu güç kaynağı doğrudan liderin kişiliği ile ilgilidir. Liderin kişiliğinin izleyiciye ilham verebilmesi, onların arzu ve ümitlerinin dile getirebilmesi bu kaynağın temelidir. Bu da daha çok liderin kişisel özellikleri ve davranışlarıyla ilgilidir. Karizma, çekiciliği ifade etmektedir. Liderin astlar için çekici olması, astları lidere benzemeye itecektir. Bu da onları lider tarafından daha kolay etkilenir hake getirecektir (Dindar, 2001: 62).

Liderlerin bazen kendilerini başkalarından ayırt eden özellikleri vardır. Bazen bu özellikler normal beklentilere uymayabilir. Çoğu liderler, aslında, dikkat çekmek isterler. Bazı önemsiz özellikleri geliştirmek yerine olağan dışı bazı fiziksel özelliklerden biri ya da birkaçı güçlendirilirse, kişilik gücünün aktarılmasında yarar sağlar. Takipçiler her zaman liderlerinin farklı olmasını isterler. Belli fiziksel özelliklerin ön plana çıkması, liderlerin kendilerini daha rahat hissetmelerini sağlar ve kendilerine olan güvenleri artar (Can, 2002: 37).

Fiziksel özelliklere göre güçlü zihinsel özellikleri ortaya çıkartabilmek daha zordur. Fakat bir lider olarak izleyenlerin anlayabileceği birkaç olağanüstü özelliklere sahip olmak ve bunların birlikte çalışılan kişiler tarafından bilinmesi önemlidir. İyi bir hafızaya sahip olmak, sabırlı olmak, cesaret, kararlı olma, özü sözü doğru olma, çalışanlara adil davranma gibi değerleri oluşturan, standartları ve

davranış kalıplarını belirleyen özelliklerden bazıları ön plana çıkarılabilir. Bu diğerlerinden vazgeçileceği anlamına gelmez. Birlikte çalışılan insanlar, belli bir değere sahip zihinsel özellik ve standartları fark ettiklerinde birini lider olarak görmeleri ve kabul etmeleri daha kolay olur (Can, 2002: 37).

2.5.6. Liderlik ve Motivasyon

İnsan unsurunun fiziksel, ruhsal ve zihinsel gücünü örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirmek düşüncesi, bizi "motivasyon" kavramına götürmektedir (Güney ve ark, 2001: 225). Motivasyon kavramının dilimizde tam karşılığını bulmak çok zordur. Bu kavram İngilizce ve Fransızca "motive" kelimesinden türetilmiştir. "Motive" teriminin Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirme olarak belirlenebilir. Kısaca motivasyon, bir insanı belirli amaçlar için harekete geçiren güç demektir. Motivasyon insanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşünceleri, umutları, inançları, kısaca arzu, ihtiyaç ve korkularıdır (Eren, 2000: 490).

Başka bir tanıma göre motivasyon, kişilerin belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere kendi arzu ve istekleri ile davranmaları sürecidir (Güney ve ark, 2001: 225).

Şu halde, motive, harekete geçirici, harekete devam ettirici ve olumlu yönde yöneltici, üç temel özelliğe sahip bir güçtür. "Motive" temel kavramından türetilen motivasyon, ise bir veya birden çok insanı, belirli bir yöne (gaye ve amaca) doğru devamlı şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların toplamıdır (Eren, 2001: 490).

Bir örgüt içi motivasyon ise, hem örgütün hem de çalışanların ihtiyaçlarını tatmin edecek bir iş ortamı yaratarak, kişinin harekete geçmesi için isteklendirilmesi süreci olarak tanımlanabilir (Güney ve ark, 2001: 225).

Motivasyonu tanımlamada üç ortak paydada birleşme eğilimi ortaya çıkmaktadır:

- Davranışa enerji sağlayan organizmanın içindeki ve çevredeki güçler,

- Davranışın yönünü belirleyen ve ona rotasını veren unsur ve süreçler,

- Davranışın devamlılığını ve enerjisinin korunumu ya da sürdürülebilirliğini sağlayan faktör ve süreçlerdir.

Bir organizmanın motive olduğunu söyleyebilmek için onun aktive olması, belirgin bir yönelimin ya da rotasının olması ve hareketinde sebat göstermesi, ölçüt olarak alınır. Enerji, rota ve korunumun gerçekleşmediği davranışlar, motivasyon başlığı altında düşünülmektedir (Şişman ve Turan, 2005: 128).

Motivasyon, dışsal motivasyon ve içsel motivasyon olarak ikiye ayrılmaktadır. İçsel motivasyonun kökeni, bireyin içinden gelen dürtüler ve uyarıcılardır. Kişiyi öğrenmeye veya bir şeyi yapmaya zorlayan,dışarıdan gelen etkiler veya baskılar değil, kişinin kendi istekleri, arzuları ve merakıdır. İçsel motivasyon dışsal ödüllerden çok içsel ödüller ile ilişkilidir. Kişi zor bir işi yaptığında kendi kendine "aferin bana, başardım" demesi içsel bir ödüldür. Bu ödüllerin kullanımı, dışsal ödüllerin kullanımından daha kolaydır ve daha önemlidir. Kullanımın kolay olmasının nedeni, doğal ve kişinin kendi kontrolünde olmasıdır. Önemli olmasının nedeni ise kişinin öz kontrol yeteneğini kazanması, başkalarına bağımlı olmamayı sağlamasıdır (Şişman ve Turan, 2005: 141).

Tüm etkin liderlerin sahip olduğu bir özellik varsa bu motivasyondur. Onlar beklentinin ötesinde başarılara yönelmişlerdir. Anahtar kelime "başarıdır". Yüksek düzeyde motivasyon için bir diğer gösterge de örgüte bağlılıktır. Eğer bir kişi işini seviyorsa o işi gerçekleştirmek için örgüte bağlılık gösterecektir (Dindar, 2001: 74).

Motivasyonun iki önemli özelliği vardır. Birincisi motivasyon kişisel bir olaydır. Birisini motive eden herhangi bir durum veya olay başkasını motive etmeyebilir. İkincisi motivasyon ancak insanın davranışlarında gözlenebilir. Her davranışın arkasında bir istek, önünde ise bir amaç vardır. Amaçlara ulaşmak için birey isteklerinin doyurulması gerekir. Motivasyon kavramının temelini oluşturan bu ihtiyaç ve istekler, esas itibari ile insanın içinde bulunduğu kültürün, sosyal adalet ve toplumsal yapının, o insanın duygusal ve ruhsal yapısının etkisinde biçimlenir (Dindar, 2001: 110).

2.5.7. Liderlik ve Kültür

Kültür en geniş anlamıyla, bir toplumun en geniş yaşam biçimidir (Güney ve ark, 2001: 435).

Bir toplumun kültürü, bir toplumdaki bireylerin ortak olarak paylaştıkları yaşam biçimi, duygu, düşünce ve hareketlerinden oluşan kalıplar anlaşılmalıdır (Güney ve ark, 2001: 435).

Toplumları oluşturan ve çeşitli biçimlerde düzenlenmiş ilişkilerin tümü olarak düşünülen toplumsal yapıda, insan-doğa ve insan-insan ilişkisi vardır. İnsan doğa ilişkisi, teknolojik gelişmeyi, insanlar arası ilişkiler de kültürü oluşturmaktadır (Köknel,1979: 67).

Kültür, insanların edindiği gelenek, görenek, eğitim, öğretim, hukuk, siyasal kurumlar gibi yollarla birbirlerine ve daha sonraki kuşaklara ilettikleri nesnelerle, bilgi, sanat, hüner ve alışkanlıklar, inanç ve değerlerin toplamıdır (Yamaner, 1998: 29). Başka bir tanıma göre kültür; insanların dünyaya bakış açısını, olayları ve bireyleri algılama biçimlerini belirten ve aynı topluluğa ait bireylerce paylaşılan, bir nesilden diğerine geçen tutum, davranış, değerlendirme, inanç ve yaşam biçimlerini yorumlamayı sağlayan bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Bireyleri bir takım amaçlar etrafında bir araya getiren işletme

organizasyonları da toplumda birer alt kültürel alan oluştururlar. Organizasyonların sahip olduğu kültür, bir üst evren olarak ulusal kültürden öğeler taşır, onunla etkileşim halindedir ancak kendisine özgü bir değerler ve semboller sistemine de sahiptir (Sabuncuoğlu, 1998: 23).

Kültürün fonksiyonları kısaca aşağıdaki gibi özetlenebilir;

- Kültür, toplumları birbirinden ayıran önemli bir unsurdur, markadır,

- Kültür, toplum değerlerini bir bütün haline getirir ve bunları sistematik bir biçimde taşır,

- Kültür, dayanışmanın en önemli temellerinden birisidir, kültür, sosyal bir yapının kopyasıdır,

- Kültür, sosyal kişiliğin belirip oluşmasında bütün toplumlar bakımından egemen bir faktördür (Dönmezer, 1990).

Kültür ve kişilik ile ilgili yaklaşımların çoğu; birey davranışının, bireyin sosyal ve fiziki çevresi tarafından düzenlendiğini ve bireyin toplumsallaşmasının, kendisinden önceki kuşakların deneyimlerini öğrenerek geleceğe hazırlandığı bir ön hazırlık olduğunu irdelemektedir (Aslan, 1997).

Liderliği anlamlı kılan kültürel çevredir. Kültürel çevreye yeni anlamlar katan da liderdir. Bu karşılıklı etkileşimin başlangıç noktası, kültür olarak görülebilir. İletişim, etkileşim aracılığıyla kuşaktan kuşağa aktarılan tüm düşünce, duygu, davranış ve üretim biçimleri olarak da kültür anlamlandırılabilir. Örgütsel anlamda kültür, bir örgütü bütünleştiren, paylaşılan felsefeler, beklentiler, tutumlar ve normlar bir örgüt içersinde ki kültürü oluşturmaktadır.

Kültürü oluşturan öğelerin, liderliğin, psikolojik, sosyolojik koşullarını hazırladığı söylenebilir. Çünkü bu öğeler, toplumda, örgütte, grupta bir kişinin lider

olarak kabullenilmesini, benimsenmesini sağlayan algıların ve yargıların temel belirleyicisidir. Bir toplumda, lider olarak algılanan kişi, bir başka toplumda, hatta toplumu oluşturan alt topluluklarda, gruplarda, örgütlerde lider olarak algılanmayabilir. Sosyal psikoloji alanında yapılan grup, liderlik ve sosyal etkiye ilişkin araştırmalar bu düşünceyi desteklemektedir.

Lider; toplumun, örgütün, grubun geçmişinden miras kalan kültürü tanımak ve iyi değerlendirmek zorundadır. Bu zorunluluk izleyenleri etkilemenin, belirli amaçlar etrafında eylem ve güç birliği sağlamanın yeniden kültür ve öğeleri aracılığıyla geleceği oluşturmanın ön koşuludur. Bu çözümleme kültürü bir ürün ve süreç olarak değerlendiren yaklaşımlarla tutarlıdır. Söz konusu yaklaşımlarda kültür, geçmişten gelen birikimle biçimlendiği için bir ürün, yeni oluşumlar ve düşüncelerle sürekli olarak yeniden şekillendiği ve yaratıldığı için bir süreçtir. Bu süreçte liderlik, en iyi değerleri ifade eden sözcüklerle insanların yüreğine ulaşabilme becerisidir. Öyleyse lider, bir ürün olarak kültürü tüm öğeleri ile bilen ve değerlendiren, bir süreç olarak, kültürün yeniden şekillenmesi ve yaratılmasında geliştireceği vizyon ve ortaya koyacağı yeni değerlerle etkin rol oynayabilen kişidir. İşte bu nedenlerle "lider, kültürel çevreye yeni anlamlar katan bir kültür öğesidir" denilebilir (Erçetin, 2000: 19-20).

Bu bağlamda bireylerde oluşan ihtiyaç ve istekler, esas itibari ile insanın içinde bulunduğu kültür, sosyal adalet ve toplumsal yapı, o insanın duygusal ve ruhsal yapısının etkisinde biçimlendiğine göre liderlik kavramı da kültür ile ilintili hale gelmektedir. Kültür, bireylerin davranışlarının, yaşantısının, inanç ve değerlerinin oluşumunu ve aktarımını sağladığından liderlerin de bireylerin ve grubun kültürel yapısını değerlendirerek, kişilik yapısına olan etkilerinin farkına vararak hareket etmeleri gerekmektedir.

2.5.8. Liderlik ve İletişim

İletişim özünde "ileti alışverişi" anlamını taşıyan ve günümüzde bir bilim alanı haline gelmiş geniş kapsamlı bir kavramdır. İletişim, genel olarak kaynak ile

alıcı arasında ortaklık kurmak amaçlı bir çabadır. İletişim; bilgi, düşünce ve davranışların aktarılmasıdır (Özsoy, 2007: 9).

İletişim, düşünce ve duyguların bireyler, toplumsal kümeler, toplumlar arasında söz, el, kol devimi, yazı, görüntü vb. aracılığı ile değiş tokuş edilmesini sağlayan toplumsal etkileşim sürecidir (Karatut, 2001:19).

İletişim, bilgi ve anlayışın bir bireyden diğerine aktarılması sürecidir. İletişim, insanların birbirlerinden anlam alma ve birbirlerini cevaplama çabalarını kapsayan bir etkileşim sürecidir. Bir başka tanıma göre iletişim, bir bilginin, düşüncenin, duygunun, tutum ve kanının bir araç vasıtasıyla bir bireyden bir bireye, bireyden gruba, gruptan bireye, gruptan gruba, toplumdan gruba ve toplumdan topluma karşılıklı aktarılması sürecidir (Güney ve ark, 2001: 196-197).

Yaşamın sürdürülebilmesi için iletişim, temel bir gereksinimdir. İletişim, kişinin bir davranışı ortaya koymasıyla başlar. Karşısında ki kişinin onun ortaya koyduğu eylem ve söylemi algılayarak bundan bir düşünce, bir inanç ve davranış eğilimi oluşturmasıyla sonuçlanır. İletişim insanın bir toplumsal varlık olmasının yansımasıdır. İnsanın; var olmak, anlamlı olmak, anlamak gibi önemli kavram ve olguları hep iletişimle ilgilidir (Şişman ve Turan, 2005: 104).

İletişim; psikoloji, sosyoloji ve sosyal psikoloji bilimleriyle birlikte incelenmeye başlanmış, daha sonra ayrı bir bilim dalı haline gelmiştir. İletişim, farklı kriterlere göre çeşitlere ayrılabilir. Kullanılan kodlara göre sözlü iletişim, yazılı iletişim, sözsüz iletişim; kullanılan kanallara ve araçlara göre görsel iletişim, işitsel iletim, görsel-işitsel iletişim, dokunma ile iletişim telekomünikasyon, kitle iletişimi; zaman ve mekan boyutlarına göre yüz yüze iletişim olarak sınıflandırılabilir (Özsoy, 2007: 10).

Çeşitli iletişim türleri vardır. Yaygın olarak kullanılan sınıflamaların birisinde iletişim dört ana gruba ayrılır. Bunlar şunlardır:

Kişi içi iletişim; bir insanın düşünmesi, kişisel ihtiyaçlarının farkına varması, iç gözlem yapması, kendi içinden mesaj alması ya da kendine sorular sorarak bunlara cevap üretmesidir. Kişiler arası iletişim; kaynağını ve hedefini insanların oluşturduğu iletişimlere verilen addır. Karşılıklı iletişimde bulunan kişiler, bilgi/sembol üreterek, bunları birbirine aktararak ve yorumlayarak iletişimi sürdürürler. Kişiler arası iletişime katılanlar, bell bir yakınlık içinde yüz-yüze olmalıdır. Katılımcılar arasında tek yönlü değil, karşılıklı mesaj alışverişi bulunmalıdır. Söz konusu mesajlar sözlü ve sözsüz nitelikte olmalıdır. Örgüt içi iletişim; iki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümleşmiş etkinlikler sistemidir. Kitle iletişimi ise bir takım bilgilerin, sembollerin, bir takım kaynaklar tarafından üretilmesi, geniş insan topluluklarına iletilmesi ve bu insanlar tarafından yorumlanması sürecine denir (Şişman ve Turan, 2005: 105-107).

İletişim sürecinin temel öğeleri, iletiyi üreten "kaynak"," ileti" (mesaj), "kanal" ve iletinin hedefi yani "alıcı" dır. İletişim sürecinin yaşandığı "ortam" ve sonunda hedefin alıcıya verdiği "dönüt" de iletişim süreci öğeleri arasında sayılmaktadır (Dökmen, 2002: 15).

Kaynak, başkası ile paylaşacak bir fikre sahip olan kimsedir. Başka bir anlatımla kaynak, hedeflediği kişi ya da grupta davranış değişikliği oluşturmak üzere iletişim sürecini başlatan kişidir. Mesaj, bir iletişim sürecinde iletişime esas olan haber ya da bilgi olarak nitelendirilebilir. Bunlar, hareket, jest, mimik, ses, ışık, resim, yazı, işaret gibi bir sembol olabilir. Kanal, mesajın alıcıya iletilmesini sağlayan araç ve yöntemlerdir. Kaynaktan gelen mesaj bir araç ya da yöntem yardımıyla kanaldan gelerek alıcının duyu organlarından en az birine iletmek durumundadır. Alıcı, kaynağın gönderdiği mesajlara hedef olan kişi ya kişilerdir. Geribildirim, alıcıdan kaynağa yönelen tepkilere denilmektedir. İletişim sürecinde kaynak, alıcısına gönderdiği mesajların alınıp alınmadığını; alındıysa anlaşılıp anlaşılmadığını; ya da ne denli anlaşıldığını alıcıdan kendisine yönelecek tepkilerden anlayacaktır (Şişman ve Turan, 2005: 107-108).

İnsanların birbirlerini daha iyi anlamaları ve tanımaları, bir örgütte işlerin daha iyi yapılabilmesi ve sorunların daha iyi çözülebilmesi için sağlıklı bir iletişime ihtiyacı vardır. Örneğin, bir organizasyonda yönetim süreci iletişimle başlar. Eğer iletişimle gereken bilgi alınamazsa organizasyonda oluşan sorunları bilmek ve çözmek mümkün olmaz. İletişim öğrenme sürecinde de önemli bir öğedir. Çünkü insan toplumsal yaşam için kendisine gereken bilgi, beceri ve tutumları iletişim yoluyla öğrenmektedir (Güney ve ark, 2001: 197).

Amelio'ya göre mükemmel bir iletişim yeteneği geliştirmek, etkin lider olmak için mutlaka gereklidir. Lider, başkalarını harekete geçirmek için bilgi ve fikirlerini paylaşmak zorundadır. Eğer bir lider mesajını açık bir şekilde başkalarına aktarıp onları motive edemiyorsa, bir mesaja sahip olmasının hiçbir önemi yoktur (Akt. Şener, Maxwell, 1999: 29).

İletişim süreci insan davranışını değiştirmek, örgüte bir haberleşme ağı kurmak, kişiler ve gruplar arası ilişkileri geliştirmek, yetkinin görevlerini gerçekleştirmek ve etkili bir koordinasyon sağlamak amacıyla kullanılmaktadır. Karar yönetim açısından ne kadar önem taşıyorsa iletişim örgüt açısından o kadar önemlidir. Bir örgüt içerisinde, formal ve informal olmak üzere iki tip iletişim işler. Formal iletişim hiyerarşideki asmaklar ve makamlar arasında enformasyon ve kararların çift yollu olarak akımıdır. Örgütün formal yanı, formal iletişim yoluyla çalışır. İnformal iletişim ise, kişiler ve gruplar arası ilişkilerden meydana gelir. Üyelerin örgüte karşı tutumlarını gösterir ve örgütün informal yanını işletir. Formal iletişim ne kadar bozuk ve aksak olursa, informal iletişim o kadar artar ve zararlı etkiler yapar (Bursalıoğlu, 1994: 14).

Örgütte çalışanlar ister yönetici, ister üye, ister tedarikçi, ister dağıtıcı olsun birlikte ve birbirine bağımlı,herkesle iletişim kurma sorumluluğu taşımaktadır. Çünkü örgütteki iletişimin başlıca amacı, grup çabası içerisinde gerekli olan bilgi anlayışını geliştirmek, güdülemek, işbirliği ve iş doyumu için gerekli tutumları sağlamaktır (Argon ve Eren, 2004: 52).

İletişim becerisi bireyin kendisini ifade edebilmesi ve başka bireylerle uyum içinde yaşayabilmesi açısından en önemli özelliklerden birisidir. Başarısız liderlerin genelde en çok tenkit edilen yönü astlarıyla iletişim kuramamaları olduğu gibi, başarılı liderlerin en önemli özelliklerinden biri de iletişim beceridir (Dindar, 2001: 66).

Liderliği belirleyen kritik etmenlerden birisi de iletişim miktarıdır. Genelde, iletişim açısından en etkin olan üye, aynı zamanda grubun lideridir, zira en etkin kişi aynı zamanda grup üzerinde en etkili olan kişidir. Konuşmanın akışını belirleyen (ve çoğunun yapan), sorular sorarak etkileşim başlatan, çeşitli fikirler öne süren ve buyrukların çoğunu veren o dur. Grubun her etkinliğinde odak noktasındaki rol o kişiye aittir. Demek ki, liderliğe giden yollardan biri iletişimde etkili olmaktır. Bireyin gerçekleştirdiği iletişim miktarı liderlikte çok önemli bir belirleyici olmakla birlikte, iletişimin türü de önemlidir. Grup üyeleri, yalnızca konuşmalarının miktarı açısından değil, söylediklerinin türü açısından da farklılaşırlar (Dönmez, 1993: 507-510).

Bu anlamda liderlerin grubu etkileyebilmeleri, grubu arkalarından sürükleyebilmeleri ve grubun beklentilerini karşılayabilmeleri için etkili iletişim özelliklerini kullanmaları gerekmektedir. Ayrıca fikirlerin aktarımı, problemlerin çözümü, motivasyonun sağlanması, takım çalışması ve grup dinamiği gibi liderliğin önemli unsurları iletişim yolu ile gerçekleşerek, lider ve grup arasında bilgi, beceri ve tutum alışverişi yapılarak örgüt ve grup üyeleri amaçlarına ulaşabilmektedir.

2.5.9. Liderlik ve Problem Çözme

Problem hissedilen zorluktur, başarıya ulaşma yolunda karşılaşılan engeldir; problem üzerinde yoğunlaşılarak, biraz zorlama ile çözümlenecek istenmeyen bir durumdur.

Oğuzkan problem çözmeyi, belli bir amaca ulaşmak için karşılaşılan güçlüklerin ortadan kaldırmaya yönelik bilinçsel ve psikolojik boyutları olan bir dizi çabayı içeren bir süreç olarak tanımlamaktadır (Çam, 1997).

Problem çözme bir zaman, çaba, enerji ve alıştırma işidir. Bireyin ihtiyaç, amaç, değer, inanç, beceri, alışkanlık ve tutumları ile ilgili olması ve aynı zamanda yaratıcı düşünceyle zeka, duygu, irade ve eylem gibi unsurları kendinde birleştirmesinden dolayı da çok yönlüdür. Problemleri çözmeye yönelmek bir cesaret, istek ve kendine güven duygusu ile başlamaktadır. Problemleri çözerken insanlar genellikle iç güdülerden yararlanma, sınama-yanılma, başkalarını yaşantılarından yararlanma yöntemlerini kullanmaktadır (Çelebi, 2002: 60).

Problem çözme ile ilgili önerilen aşamalar incelendiğinde temelde şu sıra görülmektedir: Güçlüğün sezilmesi, problemin tanımı, seçeneklerin oluşturulması, karar verme ve değerlendirmedir. Bonner ve Rich' e göre, kendini sosyal problemlerin çözümünde etkisiz olarak algılayan bireylerin umutsuzluk yaşamada büyük bir risk altında oldukları görülmektedir. Bu bireylerin depresyon düzeyleri kontrol altına alınsa da; düşük problem çözme becerisi algısı ve onun olumsuz yaşam stresi ile etkileşimi umutsuzluğun derecesini arttırmaktadır. Başarılı problem çözücü olma, özellikle sosyal becerilerde iyi olmayı ve etkili iletişim becerilerine sahip olmayı gerektirmektedir (Çam, 1997).

Problem çözümü için bir takım yöntemler veya yollar ileri sürülür, önemli olan bunların örgüt açısından işe yararlılığı ve verilen kararın örgüte sağlayacağı katkıdır (Çoban, 1999: 135).

Doğa eğitimi, birey ve gruplara problem çözmede olanaklar sağlamaktadır (Çelebi, 2002: 62). Etkili doğa liderliğinde, problem çözme becerileri, yaratıcı veya analitik olabilir veya ikisinin kombinasyonu olabilir ki bu en iyisidir. Problemleri saptamak için analitik işlemler işlenir, zorluklar tanımlanır sonuçlar önceden tespit edilir, çeşitli muhtemel çözümler tanımlanır, en iyisi seçilir ve harekete geçilir, sonunda etkinlik değerlendirilir. Ancak, aynı zamanda yaratıcı teknikler de

kullanılabilmelidir. Örneğin; beyin fırtınası, yoğun çaba, listeleme, güçlü ilişkiler ve ön yargıyı ertelemek (Priest ve Gass, 1997).

2.5.10. Liderlik ve Karar Verme

Karar verme; kişinin veya grubun, karşılaşılan bir problemle ilgili yeni yöntemler, yeni çözümler sağlayacak şekilde fikirler geliştirmesi olarak tanımlanabilir (Çoban, 1999: 135).

Kuzgun'un aktarmasına göre, karar verme; bir güçlüğü gidermede şu ya da bu seçeneğe yönelme meselesidir. Karar verme, problem çözme işleminin en önemli aşamasını oluşturmaktadır. Problem çözme, problemi tanımlama, seçenekler oluşturma ve karar verme gibi aralıklı aktivite işlemlerini göstermektedir. Karar verme ise olasılıkları değerlendirme ve sonuçları tartma gibi spesifik aktiviteleri içermektedir. Değerlendirme problem çözmenin son aşamasında, seçilen eylemi yerine getirdikten sonra olur ve gerçek sonucu değerlendirmek için düzenlenmiştir. Bu aşama olmazsa birey sıkıntıları için doğru seçimi keşfetmek yerine hareket yönü yetersiz bir performansta ısrar edebilir (Çelebi, 2002:67).

Karar verme, bir sorunun çözümüne göre olduğuna göre, sorunun tanımlanması yani sorunun belirtilerini sorundan ayırmak veya sorunun temel faktörlerini saptamak için değişik fikirlere ihtiyaç duyulur. Bu nedenle, hazırlık aşamasında sorunla ilgili toplanan bilgilerden yararlanılır (Çoban, 1999: 136).

Karar verme, problem çözme süreci ile iyice yerleşmiş basamaklar arasından seçim yapmaktır. Yargılama, geçmiş tecrübelerden mantıklı sonuç çıkarma ve bilinmeyen, eksik veya kesin olmayan bilginin yerine koymaktır. Stres, tereddüt, eksik bilgi, eksik iletişim ve bilinen sınırlar, problem sürecini engelleyebilirler. Bu üç yetenek birbirleriyle yakından ilgilidirler. Ancak her biri kendine özgü farklılıktadır. Çok evreli problem çözmede üç bölüm vardır. Bunlar: değerlendirme, analitik ve yaratıcılık olarak üç başlık altında verilmiştir (Priest ve Gass, 1997).

Karar verme örgütlerde bireysel olabileceği gibi, grup kararları şeklinde de gerçekleşebilir. Birden çok kişinin katılımı sonucu alınan grup kararlarının, ferdi kararlara oranla daha uzun zaman almasına rağmen yaratıcı fikir üretiminde daha etkin olduğu bilinmektedir. Grupla karar verme, her üyenin görüşünü yansıtma fırsatını bulması, sorun üzerinde her üyenin görüşlerini açıkça söylemesi, grup liderinin tartışma üzerinde egemenlik kurmaması, grubun yüksek nitelikte kararlar üretmesi, belirli bir alt grubun kararlarda baskın olmaması gibi özellikleri taşıdığında, benimsenebilir kararların alınmasını sağlamaktadır. Bunlar sağlanmadığında ise etkinliği düşük olan kararların alınması söz konusudur. Ayrıca grupla karar vermek, bazı sakıncaları doğurabilir. Her şeyden önce grupla karara varmak uzun zaman alacağından örgüte pahalıya mal olması söz konusudur. Çatışma, gergin ortam, örgütsel kaygılar nedeniyle ekip kötü kararlara ulaşıyorsa bunlar faaliyete geçirilecek nitelikte olmayabilirler. Ekipler sorunların içinde yaşadıkları için, sorunların nasıl çözüleceğini çoğu zaman üst yönetimden daha çok bilgi toplanması, hata yapma olasılığının azaltılması ekip üyelerinin bazı yeteneklerinin gelişmesini sağlamaktadır. Ayrıca üyelerin güdülenmelerini ve iş yüklenme düzeylerini arttırmaktadır. Ancak bu konuda sorun çözmenin uzun sürmesi, en doğru seçenek yerine, en uygun seçeneğin seçilmesi gibi sorunlar da yaşanmaktadır (Dinç, 2000).

2.5.11. Liderlik ve Takım Çalışması – Grup Dinamiği

Takım, önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki ya da daha fazla kişinin oluşturduğu topluluk olarak tanımlanmaktadır.

Takımlar biçimsel ve biçimsel olmayan olmak üzere ikiye ayrılırlar. Biçimsel takımlar, belirli işleri yapmak, görevleri yerine getirmek üzere örgüt tarafından kurulan topluluklardır. Bu tür takımlarda üyelerden örgüt hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik davranışlarda bulunmaları beklenir. Biçimsel olmayan

takımlar, biçimsellerin aksine, bunlar sosyal nitelikli gruplardır. Bu tür gruplar sosyal iletişim ihtiyacını karşılamak üzere iş çevresinde oluşan doğal yapılanmalardır. Genellikle arkadaşlıklar ve ortak çıkarlar çevresinde oluşurlar (Eren, 2001: 459).

Bir takımın başarılı olabilmesi için en önemli unsuru, o takımın psikolojik atmosferi, diğer bir deyişle takım kültürü ve takım ruhudur. Kişilerin iyi ilişkileri, iletişim, saygı, kabul edilme, değer verilme, yakınlık ve sıcak atmosfer iyi bir performans göstermede olduğu kadar bireyleri birbirine yaklaştırmada en önemli psikolojik etmenlerdir (Biçer, 1998: 263-269).

Takımlar bir anda oluşuveren topluluklar değildirler. Bir araya gelmiş bir grup yabancının oluşturduğu kümeden birlik içinde hareket eden, iyi koordine edilmiş bir grup oluşturmak biraz zaman alır ve grup üyeleri arasında büyük miktarda etkileşim gerektirir. Başlangıçta takım üyeleri birbirlerini tanımak, takım içindeki rolleri ve uyulması gereken kuralları tespit etmek, iş bölümü yapmak ve takımın görevini tanımlamak gereği duyarlar. Bu şekilde kişiler düzenli bir şekilde işleyen bir bütünün parçası haline gelirler (Eren, 2001: 463).

Lider kendisine amaç ve yön belirlemek, kişileri o amaca doğru saflandırmak ve bunu yapmaları için onları özendirip onları özendirip onlara esin vermek üzerinde odaklar. Bunu yaygın iletişim kurarak, kişilere yetki ve güç vererek, bilgiyi yaygınlaştırarak, eleştiriye açık kalarak, inanırlık ve güvenirliğini en üst düzeyde tutarak yapmaya çalışır. Takımı başarıya götürmek için, liderin uzmanlık yeterliliklerinin yanı sıra davranışsal yeterliliklerini de geliştirmesi gerekir. Bu yerliliklerin arasında iletişim, motive etme, insiyatif, insan ilişkileri, analitik düşünebilme, bütünü görebilme, kararlılık, işbirliği, güncel olma, yaratıcılık, problem çözme gibi nitelikler sayılabilir. Kendilerini bu yönde geliştiren kişiler, projelerinin gerektirdiği çalışmaları yaparak bunları mümkün olan en kısa sürede, en düşük maliyetle ve amaca uygun üstün başarı ile gerçekleştirebilirler (Sidi, 1997).

Takımın oluşmasında, hedefin açık ve iyi ifade edilmesi, hedefin grup lideri tarafından kabul edilmiş ve üyelerce iyi anlaşılmış olması gerekir. Belirlenmiş bir

projede çalışmak üzere, projenin gerektirdiği çeşitli disiplinlerin, değişik eğitim, beceri, bilgi ve görüşe sahip kişilerin, ortak amaca ulaşmak üzere bir araya gelmesiyle oluşmuş bir topluluk olan, takımın oluşturulmasında Power-Netaş' a göre önemli dört aşama bulunmaktadır. Bu aşamalar, grup gelişim aşamalarının aynısı olup takım oluşumu için, uyarlanmış halidir. Bunlar;

1. Formasyon: Bireysel kişiliklerden takım kişiliğine doğru geçişin başladığı ilk andır.

2. Bocalama: Takımlar için en güç aşamadır. Bu aşamada takımlar önlerinde uzayıp gide iş yükü hakkında çok daha gerçekçi bilgilere erişmişlerdir. İlerlemenin yavaş gitmesi, hoşnutsuzluk, suçlama, şikayet, kişisel bilgi, tecrübe ve yeteneklerin dışında hiçbir şeye itibar etmeme gibi direnişler bu aşamanın tipik davranışlarıdır.

3. Uzlaşma: Bu aşamada artık takıma özgü yazılı olmayan kurallar zinciri yürürlüğe girmekte, yapılan eleştiriler takım üyelerinin kabulü ve güven duyguları hakim olmaktadır. Uzlaşma aşamasında davranışlar; uyumu bozmaktan kaçınma, olaylara ve probleme yapıcı yaklaşım, dostça ilişkiler, ortak takım ruhu, hedeflerin belirlenmesi ve bunların kabulü ve uygulanmasıdır.

4. Uygulama: Bu aşamada olgunluğa ulaşan takım, sorunları belirleme, çözüm önerileri üretebilme ve uygulamaya koyabilmeyi başaracaktır. Yapıcı düşünce ve yaklaşımlar ve takım başarılarından dolayı gururlanma, yapıcı yönde davranış değişiklikleri, takım çalışmasını bozabilecek davranışlardan belirgin olarak kaçış ve önleme çabaları, takım çalışmasına artan katılım ve bütünleşme davranışları hakim olmaktadır (Elma & Demir, 2000: 260-261)

McGregor' a göre etkili takımın özellikleri yedi noktada toplanmaktadır;

1- Karşılıklı anlama ve anlaşma
2- Açık iletişim

3-Karşılıklı güven

4- Karşılıklı destek

5- Bireyler arası farkların etkili yönetimi

6- Takımın seçici kullanımı

7- Liderlik (Balcı, 1995: 85).

Bireyin grup içinde olmasının veya yalnızca başkaları ile birlikte bulunmasının, yalnızken olduğundan daha farklı davranmasına ve düşünmesine neden olduğu bilinmektedir (Oktay, 2000: 304).

Grubun oluşmasına, etkili ve başarılı faaliyetlerde bulunmasına katkısı olan etmenleri şöyle sıralayabiliriz:

1- Takım üyelerinin birbirlerini karşılıklı kabul etmesi,

2- Takım üyeleri arasında serbest ve kısıtlamasız iletişim ve karar verme,

3- Takım üyelerinin etkili biçimde göreve güdülenmesi ve üretken kılınması,

4- Takım üyelerinin davranışlarını kontrol etmek amacıyla normların oluşması ve oto kontrol sisteminin çalışması (Eren, 2001: 466).

Bir takımın başarılı olmasının en önemli unsuru, o takımın psikoloji atmosferi, diğer bir deyişle takım kültürü ve takım ruhudur. Kişilerin iyi ilişkileri, iletişim, saygı, kabul edilme, değer verilme, yakınlık ve sıcak atmosfer iyi bir performans göstermede olduğu kadar bireyleri birbirine yaklaştırmada en önemli psikolojik etkenlerdir (Biçer, 1998: 263-269).

Pfeiffer ve Jones grup dinamiğini bir amaç için beraber olan ve çalışan grubun, birbirinden haberdar olması şeklinde tanımlarken grup dinamiğinin tamamlanması için dört tane faktörün ele alınması gerektiğini belirtmektedirler. Bu faktörler;

- İletişim: Grup içi iletişim ve liderle grubun iletişiminin önemi ve iletişimin etkili olmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

- Amaç ve Grubun Devamlılığı: Grubun ahenkli çalışması, iyi çalışma atmosferi yaratılması, düşüncelerin açıklanması, bu düşüncelerin değerlendirilmesi, tanımlanması ve tartışmalarda ortak noktaya varılması.

- Duygusal Durumlar: Kişilik özellikleri, güven, korku, amaçlar, ihtiyaçlar ve dostluk gibi durumların varlığı, grubun olumlu veya olumsuz yönde, duruma göre etkilediği vurgulanmıştır.

-Gruba Uyum, Bağlılığın Sağlanması: Grup üyelerinin duygularını ve düşüncelerini paylaşması, sıcak bir atmosfer oluşturmasıdır. Kişilerin kendileri için, isteklilik ve hoşnutluk sağlaması ve bunların o andaki grup ortamında kazanılması, belirtilmiştir (Cockrell, 1991: 45-47).

2.6. Rekreasyon

2.6.1. Serbest Zaman

Rekreasyon ile ilgili olarak yapılacak bir çalışmada öncelikle ele alınacak konuların başında kuşkusuz serbest zaman kavramı gelmektedir. Çünkü, rekreasyon her şeyden önce serbest zamanı olan insanların, serbest zamanlarında gerçekleştirecekleri etkinliklerle ilgilidir (Karaküçük, 1997: 21).

Serbest zaman kavramı ise, günümüzde çağdaş sanayi toplumunun yapısal bir özelliğini oluşturmaktadır. Bu, toplum tipinin bir ürününü oluşturmaktadır ve kültürel koşullardan doğmuştur. Bu koşullar dikkate alınmadan serbest zaman değerlendirilmesi kavramının da açıklanması gereğince zordur (Karaküçük, 1997: 22).

Kelime anlamı ile serbest aman (leisure), Latince (licere) anlamında Fransızca da ise (loisir) kelimesi ile çok yakından ilgilidir.Serbest zamanın özü, özgür zaman, deneyimlerinde özgür olmaktır. Serbest zaman bireyin hayatında

yaşamak veya biyolojik hayatını devam ettirmek için ve kazanç sağladığı üre dışında ki zamandır. Böylece serbest zaman seçimlerinizde özgür olduğunuzu ifade eder (Mirzeoğlu ve ark., 2003: 231).

Teknolojik gelişmeye paralel olarak çalışma saatlerinin giderek azalması içinde insanların bir hayli serbest zamanlarının olacağını göstermektedir. Serbest zaman değerlendirme ile etkinliklerin fazla olması, serbest zaman değerlendirme eğitiminin gerekliliğini ortaya koymaktadır. Serbest zaman, çalışılmayan zaman dilimini içermektedir ve her serbest zaman serbest zaman değildir. Rekreasyon, iş dışındaki aktivitelerin serbest zaman değerlendirme için uyarlanmasıdır. Serbest zaman değerlendirme ve eğlendirme bazen aynı anlamda kullanılmaktadır (Aydın ve Balcı, 2004).

Serbest zaman kişinin çalışmadığı, yaşam zorunluluklarının ve biçimsel görevlerinin dışında kalan ve kendi istediği yönde harcayabileceği zamandır. Rekreasyon ise, bu serbest zaman diliminde yapılan etkinliklerle ilgili olan iki kavramın uygulamada ki karşılığı olarak geliştirilerek kullanılmasıdır (Kılbaş, 2001:14).

Marx tarafından "insanlığın gelişmesi için olanak" olarak kabul edilen "serbest zamanı değerlendirme", bugün de "toplumsal bütünleşmenin toplumsal değişmenin önemli bir aracı olarak görülmektedir. Toplumsal değişmenin kendiliğinden olumlu yönden gelişemediği kalkınmakta olan ülkelerde, planlı bir toplumsal değiştirme politikası güdülerek, ekonomik ve kültürel bütünleşmenin ulusal birliğin güçlenmesi sağlanabilir (Kılbaş, 1995: 18).

Stebbins'e göre serbest zamana etkinliklerine katılımın amatör, hobi amaçlı ve gönüllü olması gerekmektedir. (Spector, 2004: 43) Bu etkinliklerde ilgi, özgürlük ve verimlilik esastır (Carlson, 1972; Atara, 2004; Luetkens,S.A.2004).

2.6.2. Rekreasyon Tanımı

Günümüzde ekonomik, kültürel ve sosyal olanaklarla birlikte artan, yoğun, yorucu, disiplinli ve monoton yaşam düzeni, insanları fiziksel ve ruhsal baskılarla karşı karşıya getirmiştir. Bu durumdan uzaklaşmak, dinlenmek ve eğlenmek isteyen insanlar, değişen hayat şartlarının da etkisiyle, serbest zaman faaliyetlerini artırmış ve çeşitlendirmiştir. Bu koşullar sonucu, kişilerin yoğun iş yaşamından kurtulup, bedensel ve ruhsal olarak kendini yenilemek amacıyla yaptıkları, dinlenme ve eğlenme faaliyetleri olarak tanımlanan "rekreasyon kavramı" ortaya çıkmıştır (Karadağ, 2002: 4).

Rekreasyon kavramı Latince "yenilenme, tazelenme" anlamındaki "recreate" sözcüğünden gelmektedir. Bu anlamıyla rekreasyon, çalışma faaliyetleri ile tükenen bedensel ve zihinsel kaynakların yenilenmesi amacını taşır (Gökdeniz, 2003:29).

İnsanlar, çeşitli büyüklük ve zamanlarda ortaya çıkan serbest zamanlarında; uzaklaşmak, dinlenmek, hava değişimi, gezme, sağlık, beraber olma, heyecan duyma, farklı yaşantılar elde etme gibi pek çok amaçla, ev dışında veya ev içinde, açık veya kapalı alanlarda, aktif ya da pasif şekilde, kent içinde veya kırsal alanlarda etkinliklere katılmaktadırlar. İşte rekreasyon, insanların serbest zamanlarında yaptıkları bu etkinlikleri ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Yetim, 2000: 167).

Rekreasyonun farklı yazarlar ve araştırmacılar tarafından yapılan değişik tanımları bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir:

Ozankaya' nın belirttiğine göre; rekreasyon, yenilenme, yeniden yaratılma veya yeniden yapılanma anlamına gelen Latince recreatio kelimesinden gelmektedir. Türkçe karşılığı yaygın bir şekilde serbest zamanları değerlendirme olarak kullanılmaktadır. Bu ise, bireylerin yada toplumsal kümelerin serbest zamanlarında gönüllü olarak yaptıkları dinlendirici ve eğlendirici etkinlikler anlamını taşımaktadır (Karaküçük, 1999: 56).

Bucher'in tanımına göre rekreasyon;

1. Serbest zamanlarda yapılır. İş değildir, kar gayesi taşımaz.
2. Rekreasyonda kişi, gönüllü olarak ve tamamen kendi arzusu ile katıldığı etkinliklerde bulunur.
3. Rekreasyon faaliyetleri, katılana zevk veren, mutlu eden ve neşelendiren bir tarzda olur.
4. Rekreasyon faaliyetleri, kişisel ve toplumsal fayda sağlar.
5. Toplumsal değerlere aykırı değildir ve yemek yemek, uyumak gibi hayati önem taşımaz (Bucher, 1972: 4).

Rekreasyon; özgürlük ve doğrudan memnuniyet ile karakterize edilmiştir. Her yerde ve her zaman gerçekleşebilir (Butler, 1976: 8). Kişilere, doyum, olumlu kişilik hissi, gelişme, yaratıcılık, dengeli yarışma, özgüven, fiziksel uygunluk ve sosyalleşme imkanı sağlar (Torkildsen, 1992: 67).

Miller ve Rabinson'a göre, eğlenceli ve anlamlı özgür, mutlu ve doğal davranışlarla yapılan aktivitelerdir. The Recreation Program, Athletic Institute, insanın kişisel tatminlerinden kaynaklanan gönüllü eğlencelerdir şeklinde ifade etmiştir. Romney'e göre, rekreasyon hareketlerden çok duygularla ilintilidir. Kişisel bir tepki, ruhsal tepki ve davranış, yaşam biçimidir (Akt.Şahin, 2003: 6).

Butcher ise rekreasyonu, insanın özbenliğine uygun ve yapmaktan zevk aldığı toplumsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılarak, günlük yaşamın sıkıcılığından kurtulması ve başka insanlarla etkileşerek toplumsal bir kişilik kazanması, özünde ödül niteliği taşıyan, ancak kazanç amacı gütmeyen doğası gereği anti sosyal de olmayacak etkinliklerdir, şeklinde ifade etmiştir (Akt.Zorba, 1999).

Rekreasyon, modern anlamda bir sosyal kurum, bilgiler topluluğu ve çalışma alanı, işten bağımsız, kendi içinde değerli olan, kişinin birçok önemli ihtiyacını karşılayan dolu ve mutlu bir yaşam aracıdır (Sarımert ve Başaran, 2004). Gökmen ise rekreasyonu, bireyin mesleki, ailevi, toplumsal ödevlerini yerine getirdikten sonra,

kendi iradesiyle seçebileceği bir seri dinlenme, eğlenme, bilgi ve becerilerini artırma ve kendilerini yenileme uğraşlarına katılması olarak açıklamaktadır (Katırcıoğlu, 1999: 11).

İnsanın, yoğun çalışma yükü, rutin hayat tarzı veya olumsuz çevresel etkilerden tehlikeye giren veya olumsuz etkilenen bedeni ve zihinsel sağlığını tekrar elde etmek, korumak veya devam ettirmek, aynı zamanda zevk ve haz almak amacı ile kişisel doyum sağlayacak, tamamen çalışma ve zorunlu ihtiyaçlar için ayrılan zaman dışında kalan bağımsız ve bağlantısız serbest zaman içinde, isteğe bağlı ve gönüllü olarak ferdi veya grup içinde seçerek yaptığı etkinliklere rekreasyon denir (Karaküçük, 1997: 21). Rekreasyon, toplum içindeki kişilerin yada grupların kendini daha iyi hissetmeye, sağlıklı olmaya ve beceri gelişimine yardımcı olan herhangi bir serbest zaman etkinliğine gönüllü katılımıdır (Young ve ark., 2004: 58).

2.6.3. Rekreasyonun Özellikleri

Çok çeşitlilik arz eden, kişilerin ilgi, dürtü, amaç ve katılım şekillerine ve daha birçok faktörlere göre değişik anlayışlar sergileyebilen rekreasyonun özellikleri konusunda, ortak noktaya ulaşma zorlukları bulunmaktadır. Ancak, rekreasyonunun, birçok araştırmacı ve diğerleri tarafından kabul edilebilen bazı temel özelliklerinden bahsetmek mümkündür. Bunlar rekreasyonu, diğer faaliyetlerden ve kavramlardan ayıran temel özelliklerdir. Yukarıda yapılan bütün tanımlar ve açıklamalar göz önüne alındığında rekreasyonun sahip olduğu özellikler şu şekilde özetlenebilir (Karaküçük, 1999: 66).

* Rekreasyon insanların serbest zamanlarını değerlendirme etkinlikleridir. İnsanlar, diğer kişi veya kuruluşların düzenledikleri etkinliklere katıldıkları gibi, etkinliği kendileri de yaratabilirler. Rekreasyonun her kişiye göre bir amacı vardır. Bu nedenle rekreasyon etkinlikleri ilgi ve isteğe göre seçilir.

* Rekreasyona katılan kişiler genellikle zamanı, etkinlik türünü ve yeri kendileri seçmektedirler. Rekreasyon çalışma (iş), tembellik değildir. Zihinsel, fiziksel ve ruhsal güç kazanma amacıyla bireylerin veya grupların; sosyal, kültürel, ekonomik, fizyolojik imkânlarıyla bağımlı olarak serbest zamanlarında katıldıkları etkinliklerdir. Düzensiz veya aşırı kentleşme, çevre kirliliği, yoğun çalışma ve yaşam şartlarında yıpranan bireyler; zihinsel, ruhsal ve fizyolojik güç kazanmak ve yenilenmek için rekreasyona yönelmektedirler.

* Rekreasyonel etkinlikler; planlanmış olarak veya plansız olarak gerçekleştirilmekte; yetenekli veya yeteneksiz kişilerce; organize veya organize olmamış mekânlarda yapılabilmektedir. Rekreasyon etkinliklerinin belirlenmesinde insan ihtiyaçları dikkate alınmalıdır.

* İnsanlar, rekreasyon etkinlikleriyle başarı kazanma ve kendini kanıtlama ihtiyacını gidermekte, paylaşma duygularını kazanma imkânı bulabilmekte, başkaları tarafından takdir edilmekte, yeni deneyimler kazanmakta ve kişiliğini ifade etme imkânlarını bulabilmektedirler.

* Çocuklar; doktorculuk, evcilik, askerlik vb. oyunlar yoluyla yaşamlarının ileri dönemlerindeki eylemlerin deneyimini yaparlar. Böylece oyun yoluyla hayata hazırlanırlar. Sportif oyunları oynayan çocuklar sporda, sanata yönelik oyunları oynayan çocuklar sanatta başarılı olabilmektedirler. İnsanlar oyun yoluyla spor, sanat, moda, bilim vb. alanlarda başarıya yönelirler. İnsanlar rekreasyon yoluyla kültürel eylemleri tekrarlarlar. Böylece gelecek kuşaklar kültür aktarımı sağlanır.

* İnsanlar yaşayabilmek için beslenme yoluyla edindikleri adali enerjinin kullanılmayan kısmını (artık enerjiyi) sportif faaliyetler veya oyunlar yoluyla dışarı atarlar. Fazla enerjinin dışarı atılmasıyla rahatlarlar ve gerginliklerini azaltırlar (Hazar, 1999: 25–26; Carlson, 1972; Rossman ve Schlatter, 2000; Ömür, 2006: 46-47).

Cordes' e göre rekreasyonun, herhangi bir faaliyet sonucu bağımsızlık, itaat etme, zararlı olmaktan ve olanda kaçınma, karar verme, kendini kontrol, emir alabilme, tolerans tanıma, rahatlama, ahlaki değerle, yetenek kullanımı, başarı, hareketlilik, işbirliği, üye olabilme, yaratıcılık, baskıcılık, bağımsızlık, sorumluluk, ödül, güvenlik, kendine güven, sosyal hizmet, sosyal statü, denetlemek, değişiklikleri anlamak, oyun gibi genel ve belirli yararları meydana gelmektedir. Rekreasyonun yararlarını temel olarak da üç ana başlıkta toplayabiliriz. Bunlar; psikolojik, fiziksel ve sosyolojik yararlar olarak sınıflandırılmıştır (Akt.Ağaoğlu, 2002: 37-38).

Bireyin kendisini ifade edebilmesini, bilgi ve beceri sahibi olmasını, ruhsal ve bedensel açıdan doyum noktasına ulaşabilmesini sağlayan rekreasyonel eylemlerin gerçekleştirebilmesi için her şeyden önce kişinin serbest zamana sahip olması gerektiği unutulmamalıdır. Serbest zamanı olan birey, rekreasyonel faaliyetlerin yukarıda belirtilen özelliklerine bağlı olarak, kendi hür iradesi ile, gönüllü olarak, toplumun gelenek ve göreneklerine, ahlaki ve manevi değerlerine uygun olarak kendisine neşe ve mutluluk duygularını yaşatacak etkinliklerde bulunur. Bu etkinlikler amaçlı, planlı, programlı olabileceği gibi, plansız ve programsız olarak da gerçekleşebilir. Önemli olan kendine göre bir amaç belirleyerek ciddi, bilinçli ve istekli bir biçimde çaba harcamasıdır (Sertkaya, 2001: 25).

2.6.4. Rekreasyonun Sınıflandırılması

Rekreasyonun sınıflandırılması, rekreasyonun fonksiyonlarına ve çeşitli kriterlerine bağlı olarak şekillenmektedir. Kişi, hangi amaç ve istek doğrultusunda bir rekreatif etkinliğe katılmaya karar vermiş ise, buna uygun bir rekreasyon program çeşidi ortaya çıkmaktadır. İnsanların her biri için ayrı ayrı amaçlar ve isteklerin bulunabileceği, buna paralel olarak da çok çeşitli rekreatif etkinliklerin olduğu düşünülürse kesin bir gruplama veya çeşitleme yapmanın zorluğu da ortaya çıkacaktır (Karaküçük,1999: 74).

Rekreasyon çeşitlerinin sınıflandırılmasında, mekan, amaç, fonksiyon vb. kriterler rol oynamaktadır (Hazar, 1999: 28). Rekreasyon faaliyetlerinin

sınıflandırılması şu şekilde yapılabilir.

1. Mekansal Açıdan Rekreasyon Çeşitleri

a. Açık Alan Rekreasyonu: Açık alanda gerçekleştirilen her türlü serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Bu etkinliklerden bazıları şu şekilde belirtilmiştir; açık alanda gerçekleştirilen her türlü sportif faaliyetler ve oyunlar (kayak, tırmanma, futbol, tenis, basketbol, golf vb.), açık alanda sanatsal etkinlikler (Açık hava konserleri, sergiler, resim yapma vb.), izcilik, kampçılık ve avcılık, piknik, bahçe işleri, doğa incelemesi, doğayı koruma etkinlikleri vb. (Hazar, 1999: 29; Carlson, 1972; Mirzeoğlu ve ark, 2003; Kırıkoğlu, 2004: 25; Ömür, 2006: 48).

b. Kapalı alan Rekreasyonu: Toplumun kullanımına ayrılmış kapalı mekânlardaki ve evlerdeki serbest zaman değerlendirme etkilikleridir. Kapalı alan rekreasyonu ile ilgili etkinliklerden bazıları şunlardır; çocuk klüpleri, gece klüpleri, gençlik klüpleri, işletme klüpleri, spor klüpleri, özel ilgi kulüpleri, sosyal klüpler vb. klüplerdeki ve derneklerdeki ve derneklerdeki kapalı mekân etkinliklerine katılmak; kapalı alanlardaki sergi, defile vb. etkinliklere katılmak veya izlemek (kongre, kutlama vb. toplantılar); kapalı rekreasyon tesislerindeki sportif etkinliklere katılmak veya izlemek (basketbol, buz pateni); kapalı tesislerdeki sağlıklı yaşam etkinliklerine katılmak (sauna, kaplıca, içmece, hamam vb.) kurslara gitmek (el sanatları, güzel konuşma, yabancı dil kursları, dekoratif eşya ve çiçek yapımı vb.), kapalı alanlardaki kâğıt oyunları, tavla, satranç, talih oyunları vb. etkinliklere katılmak veya izlemek (Hazar, 1999: 29–30; Carlson, 1972; Mirzeoğlu ve ark, 2003; Kırıkoğlu, 2004: 25; Ömür, 2006: 48).

2. Katılımcıların Milliyetlerine Göre Rekreasyon Çeşitleri

a. Ulusal Rekreasyon: Ülke sınırları içindeki kişi ve kuruluşların katıldıkları serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir.

b. Uluslararası Rekreasyon: Ülke içi ve ülke sınırları dışındaki kişi veya kuruluşların katıldıkları serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir.örneğin; ulusal film festivaller, uluslar arası el sanatları sergileri (Hazar, 1999: 32).

3. Bireyin Etkinliklerine Katılma Şekline Göre Rekreasyon Çeşitleri

Rekreasyonun içeriğine göre; bu sınıflandırma, özellikle Rekreasyonel aktivitelerin tanımlanmasında çok sık kullanılmaktadır. Bireyin rekreasyon faaliyetini gerçekleştirirken harcadığı güç ve hareketlilik rekreasyonun içeriğini belirlemektedir. Aktif ve pasif rekreasyon olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Tatar, 2000: 4).

a. Etken(Aktif) Rekreasyon**:** İnsanların aktif rol aldıkları serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Örneğin; insanların bireysel olarak veya grup halinde yüzme, golf oynama, defilede rol alma gibi etkinliklere katılmaları.

b. Pasif rekreasyon: insanların rol almadıkları, izleyici (seyirci) olarak katıldıkları serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Örneğin; spor karşılaşmalarını, sanatsal gösterileri izleme, müzik dinleme vb. (Hazar, 1999: 29–30; Carlson, 1972; Mirzeoğlu ve ark, 2003; Kırıkoğlu, 2004: 25; Ömür, 2006: 49; Karadağ, 2002: 7).

4. Katılımcıları Yaşlarına göre Rekreasyon Çeşitleri

Katılımcıların veya izleyicilerin yaşlarına göre rekreasyonu, çocuk rekreasyonu, gençlik rekreasyonu, yetişkin rekreasyonu, üçüncü kuşak rekreasyonu şeklinde sınıflandırmak mümkündür (Hazar, 1999: 29–30; Mirzeoğlu ve ark, 2003; Kırıkoğlu, 2004: 25).

5. Katılımcıları Sayısına göre Rekreasyon Çeşitleri

Ferdi (bireysel rekreasyon, insanların yalnız olarak serbest zamanlarını değerlendirmeleridir. Örneğin; evde tek başına müzik dinlemek gibi.

Grup rekreasyonu, insanların grup halinde serbest zamanlarını değerlendirmeleridir. Örneğin; grupça sinemaya gitmek, kutlama yemeğine katılmak vb. (Hazar, 1999: 29–30; Kırıkoğlu, 2004: 25).

6. Fonksiyonel Açıdan Rekreasyon Çeşitleri

a. Ticari Rekreasyon: İnsanların ücret karşılığında katıldıkları serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Örneğin; at yarışları, talih oyunları, buz pateni, su altı dalış eğitimi, rafting, yabancı dil kursları.

b. Estetik Rekreasyon: Genellikle yüksek eğitim ve kültür düzeyindeki insanların katıldıkları etkinliklerdir. Örneğin; sanat etkinliklerini izlemek, ünlü müzik yapıtlarını dinlemek, vb.

c. Sosyal Rekreasyon: Sosyal (beşeri) ilişkiler kurma veya sosyal ilişkileri kuvvetlendirmeye yönelik etkinlikleridir. Örneğin; kutlama partileri, yemekli toplantılar, arkadaş akraba ziyaretleri vb.

d. Sağlık Rekreasyonları: Sağlığı koruyucu tedavi edici serbest zamanı değerlendirme etkinlikleridir. Örneğin; sportif etkinlikler, termalizme, klimatizme, uvalizme yönelik geziler, yaylacılık, Türk hamamı, sauna etkinlikleri vb.

e. Fiziksel Rekreasyon: Açık ve kapalı alanlarda yapılan tüm spor çeşitleri ve sportif oyunlara katılmaktır. Spor çeşitleri; Havuz,akarsu,göl, deniz etkinlikleri, dağ sporları, doğa sporları, sportif rekreasyon istasyonlarındaki etkinlikler, fiziksel beceri oyunları ve yarışmaları olarak sınıflandırılabilir.

f. Sanatsal Rekreasyon: İnsanların, sanatsal becerilerini geliştirici ve arttırıcı etkinliklerdir. Örneğin; metal işleri, boyama, ağaç oymacılığı, halk dansları, vb.

g. Kültürel Rekreasyon: Katılımcıların bilgi ve becerilerini arttırmaya yönelik, her türlü serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Örneğin; günü birlik geziler, vb.

h. Turistik Rekreasyon: Turistik serbest zaman diliminde gerçekleştirilen serbest zaman değerlendirme etkinlikleridir. Örneğin; turistik amaçlara katılmak, konaklama işletmelerince düzenlenen eğlence gezilerine, gezilere, sportif etkinliklere katılma (Hazar,1999: 31-33;Mirzeoğlu ve ark,2003;Kırıkoğlu,2004; 25).

Bazı rekreasyon etkinlikleri birden fazla gruba girmektedir. Örneğin; televizyon izleme şeklindeki rekreasyon "pasif rekreasyon, kültürel rekreasyon, ev rekreasyonu" gibi birden fazla gruba girmektedir. Golf, kayak gibi etkinlikler; hem "açık alan rekreasyonu" hem de "sportif rekreasyon" grubunda yer almaktadır. Bu durumun nedeni rekreasyonun çok yönlü olmasıdır. Bu nedenle kesin sınıflandırma yapmak oldukça zordur (Hazar, 1999: 28-29).

Çok çeşitli etkinliklerle gruplandırılarak açıklanmakta olan rekreasyon etkinlik alanları Bucher' a göre;

* Müzik Uğraşıları: Enstrümantal müzik çalışmaları, orkestra çalışmaları, koro toplulukları, oda müziği çalışmaları

* Dans Faaliyetleri: Folklorik danslar, sosyal dansalar, modern danslar, balo etkinlikleri vb.

* Sanat ve Küçük El Becerileri: Plastik sanatlar, deri işleri, grafik sanatlar, seramik, maden işleri, fotoğrafçılık, sanatsal yazılar, dikiş-nakış vb.

* Spor ve Oyun: Okçuluk, badminton, masa tenisi, tenis, top oyunları, eskrim, golf, eğitsel oyunlar vb.

* Sahne Çalışmaları: Oyunlar, festivaller, kulüp etkinlikleri vb.

* Açık Hava Etkinlikleri: Kamplar, piknik, eğlenceler, kano, balıkçılık, doğayı koruma etkinlikleri vb. (Yamaner, 2001: 92).

2.6.5. Rekreasyon Planlaması

Rekreasyon katılımcının gönüllü olarak seçtiği aktivite ya da deneyimleri içerir. Bunun neticesinde kişi hemen hoşnutluk ve haz kazanır yahut bazı kişisel ve sayısal değerlere ulaşır. Rekreasyon, serbest zamanda yapılır ve işle ilgili çağrışım yaratmaz. Toplumun veya hizmetin bir parçası olarak kişiye zevk verir. Katılımcının, toplumun veya grubun yapıcı sosyal değerlere ulaşmasına yardım eder (Kraus, 1997). Bu doğrultuda rekreasyon planlamasının önemi de ortaya konmaktadır.

Rekreasyon planlaması, çevre tasarımının bilgi ve tekniğini, serbest zamanı, açık alanları, enerji ve parayı insan ihtiyaçlarına uygun olarak kullanabilme alternatifleri yaratan sosyal bilimlerle birlikte kullanarak, insanların serbest zamanları ile mekân arasında ilişki kuran bir yöntemdir (Tatar, 2000: 8).

Rekreasyon planlamasının en önemli amacı şehir yaşamı ve çevresinden, el değmemiş doğal kaynaklara dek uzanan doğal çevrenin kalitesini yükseltmektir. Bunun dışında, toplumum doğal çevresini daha estetik, güvenli, işlevsel, zevk verici ve verimli hale getirmek, var olan altyapı olanaklarını yeni katkılarla iyileştirmek, rekreasyon konusunda toplumsal hizmet sunmak, kamu ve özel sektör mülkiyetindeki rekreasyon kaynaklarının geleceğe yönelik dağılımında, karar vericiye yönlendirici bilgiler vermek, toplum kalkınması ile ilgili konularda, kendi alanında politik karar verecek olanları teknik yönden bilgilendirmek, topluma hizmet veren her türlü sektör ve birimle iletişim ve işbirliği kurmak da rekreasyon plancıların ve rekreasyon planlamasının amaçlarıdır (Tatar, 2000: 8).

2.7. Rekreasyon Teorileri

Bu bölümde serbest zaman ile ilgili kuramsal yaklaşımlara yer verilecektir. Bunlar;

İlk Oyun Teorisi: Oyunla rekreasyon literatürde değişmeli olarak sıkça kullanılır. Kraus'a göre (Akt. Leitner ve ark., 1996: 72) oyun, rekreasyonun zevkli olarak tanımlanabilen bir formudur. Bu insanların kendileri için yaptıkları anlık aktiviteleri de içermektedir.

Atık Enerji Teorisi: Atık enerji teorisine göre Ellis, oyunun ilk motivasyonu olarak fazla enerjiyi harcama ihtiyacı olduğunu belirtmiştir. Üzerimizdeki birikmiş enerjiyi atamadığımızda bir kızgınlık hissi oluşur mu? Bu fazla enerjiyi attığımızda işimizdeki verimimiz ve konsantrasyonumuz artmaktadır. Fazla enerji teorisi üzerine bazı eleştirilerde vardır. Çocukların oyunları üzerinde yapılan bazı araştırmalar bunları destekler niteliktedir. Saatlerce masa başı işten sonra insanlar fazla enerjilerini atmak için değil de, enerji depolamak için aktivitelere katılırlar. Bu yüzden atık enerji teorisi, rekreasyonun bazı türlerini açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Akt. Leitner ve ark., 1996: 72).

Bedel Teorisi: Bu teoriye göre Weiskopf, insanların çalışma zamanlarında karşılayamadıkları ihtiyaçlarını karşılamak için de rekreasyon aktivitelerine katılabileceklerini söylemiştir. Mesela bir kişinin rekabeti yüksek, hırslı bir işi varsa bu kişi rahatlatıcı aktiviteleri tercih eder. Eğer kişinin rekabeti olmayan bir iş ortamı varsa, bu kişide daha çok rekabete dayalı aktiviteleri tercih etmektedir (Akt. Leitner ve ark., 1996: 73).

Catharsis Teorisi: Bu teoriye göre Ellis, oyunun insanların bastırılmış duygularını açığa çıkarmak için ortam sağladığını söylemiştir. Eğer saldırganlık gibi negatif duygular dışarı atılmazsa bunlar daha da büyüyüp zararlı bir şekilde ortaya çıkabilir. Ancak futbol oynamak veya tenis topuna vurmak bile insanların negatif

duygularının etkisiz hale getirilmesi için yeterli olacaktır (Akt. Leitner ve ark., 1996: 77).

Genelleme Teorisi: Ellis, oyunun insanların işten veya başka bir yerde ödüllendirilen nakli ile gerçekleşebileceğini belirtmiştir. Bu teoride, işte rekabet ortamı olan bir kişinin neden yine rekabet ortamı olan rekreasyon aktivitelerine katıldığı açıklanır. Bu da şöyle açıklanabilir. Stresli bir işte çalışan insan zorluklarla başa çıkma yeteneği kazanır ve bunu uygulayabileceği ortam arar (Akt. Leitner ve ark., 1996: 75).

İçgüdü-Pratik Teorisi: Diğerlerinin tam tersine Kraus bu teoride, oyunun ilk motivasyonunu insanların genetik sebeplerine bağlar. Buna kız çocuklarının oyuncak bebeklerle oynaması örnek verilebilir (Akt. Leitner ve ark., 1996: 75).

Kendini Açıklama Teorisi: Bu teoriye göre Weiskopf, oyunun kendini açıklama ihtiyacından doğduğunu söylemiştir. Oyun farklı insanları üzerinde farklı etkiler yapabilir. Hatta bir insanın farklı noktalarında farklı etkiler yapabilir. Kendini açıklama teorisi bu farklılıkların şu faktörlerden oluştuğunu söyler;

1) Fizyolojik yapı
2) Fizyolojik durum
3)Ruhsal durum
4)Fiziksel çevre
5)Sosyal çevre
6)Öğrenilen alışkanlıklar
7)Kişisel istekler ve arzular.

Özet olarak, kendini açıklama teorisi serbest zaman etkinlilerinde birçok faktörün olduğunu tanımlar. Bununla beraber, bazı teoriler de vardır ki; insanların neden ve niçin rekreatif etkinliklere katılma ihtiyacı içinde olduğunu açıklamaktadır (Akt. Leitner ve ark., 1996: 78).

Öğrenme Teorisi: Bu teoride Miller, birçok becerinin öğrenildiğini öne sürmektedir. Bu teoriye göre çocuklar oyun oynamaya öğrene arzuları için başlamaktadır. Öğrenme teorisi büyüklerin yaptığı rekreasyon aktivitelerini açıklamak için kullanılabilir. Amerikalıların çoğunluğunun yaptığı gazete okumak ve T.V. seyretmek onların bilgileri ve öğrenme potansiyelleri ile temellendirilir (Akt. Leitner ve ark., 1996: 76).

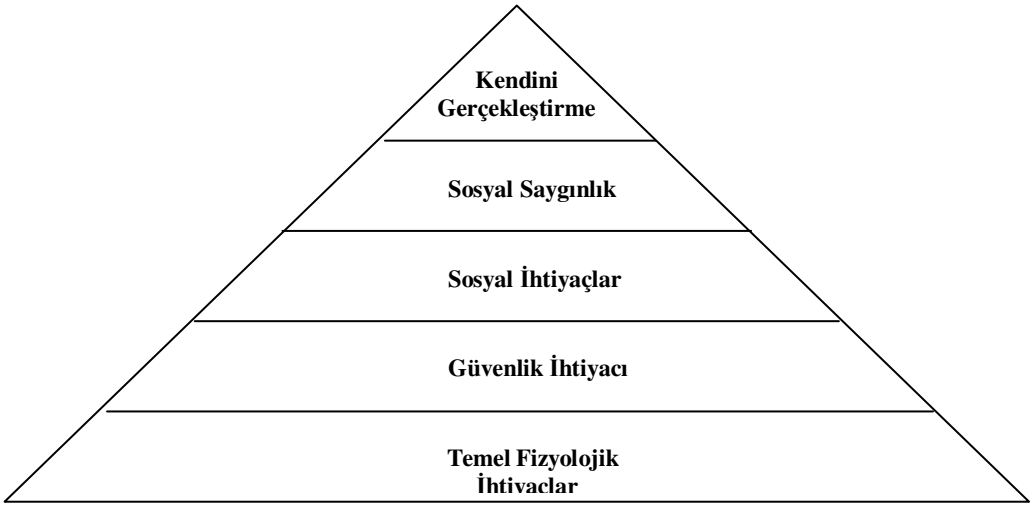
Rahatlama Teorisi: Kraus'a göre oyun için ilk motivasyon rahatlamadır. Bu teorinin şu andaki topluma uygunluğu daha fazladır. Rekreasyon stresi azaltmak için etkili olabilir. Rahatlamak için fırsat yaratılabilir. Yüzen, yürüyen, vb. insan için stresten kaynaklanan gerginlik azalmaktadır (Akt. Leitner ve ark., 1996: 74).

Rekreasyon Teorisi: Fazla enerji teorisinin tersi Weiskopf, oyun için ilk motivasyonun enerji depolamak veya yaratmak ihtiyacı olduğunu düşünür. Örneğin saatlerce süren dersten sonra bir insanın enerjisi çok düşük seviyelerde olabilir. Bu yüzden işten sonra eve gidip hemen çalışmaya başlamak pek yararlı olamayacaktır. Dinçleştiren rekreasyon aktiviteleri (bisiklete binmek, paten ile kaymak vb.) enerji depolamak veya yeniden yaratmak için yararlı olabilmekte ve çalışma için hız vermektedir. Bu teori insanların fiziksel aktivitelere katılması için kullanılabilir. Saatlerce süren masa başı işten sonra yorgunluk çok normaldir. İnsanları bu yorgun durudan sonra uyuklamak veya T.V.seyretmek gibi aktiviteleri tercih ederler. Bu tarz aktiviteler enerji seviyelerini daha alt seviyelere düşürür. Yorgunluktan sonra fiziksel beceri gerektiren bir aktiviteye başlamak zor gelse de, aktiviteye başlamak yenilenmiş enerjiyi üretmek için etkili olabilir. Ancak insanlar, bu aktivitelerden sonra kendilerini çok yorgun hissedebilirler. Bu nedenle rekreasyon teorisi de atık enerji teorisi gibi rekreasyonun bazı türlerini açıklamakta yetersiz kalmaktadır (Akt. Leitner ve ark., 1996: 73).

2.7.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Genel olarak bir eksiklik hissi ve aynı zamanda bu hissin giderilmesi arzusuna veya doğal ya da sosyal yaşamdan doğmuş bir gerekliliğin ifadesine ihtiyaç denmektedir. İnsan, bir şeyin eksikliğini duyduğu zaman tatmin olmak ister. Amaçlı eylemler ile giderilmeye çalışılan ihtiyaçlar, her insan için aynı olmasına karşın, çeşitlilik ve şiddet bakımından farklılıklar taşımaktadır (Leitner, 1996: 86; Cordes&Ibrahim, 1999: 3).

Yoğunlukları farklılaşan ve insandan insana farklılıklar gösteren ihtiyaçlar, Maslow tarafından sınıflandırılmıştır. Maslow'un meşhur "Ihtiyaçlar Hiyerarşisi" 1960'ların başlarında geliştirilmiştir. Bu ihtiyaçlar, 1919' da Watson tarafından geliştirilen "davranışsallığın basit mekanizması" yerine farklı seviyelerde fonksiyon gören insanları temsil eder. (Leitner, 1996: 86; www.deepermind.com) Şekil 1'de Maslow'un Ihtiyaçlar Hiyerarşisi'ne yer verilmektedir.



Şekil 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Stephen, 1996: 214).

1. Temel Fizyolojik İhtiyaçlar: İnsan hayatını devam ettirecek eylemlerdir. Açlıktan Ölmek üzere olan bir insan için sevgi, özgürlük, eğlenme, dostluk gibi kavramlar pek bir şey ifade etmez. Bu yüzden fizyolojik ihtiyaçlar hiyerarşisinin en tabanında yer almaktadır.

2. Güvenlik İhtiyacı: İnsanın kendi güvende hissetmesi ile ilgili ihtiyaçları içerir. Can ve mal tehdidi altındaki bir insan için güvenlik arama ihtiyacı, yerine göre birinci derece önem kazanabilir.

3. Sosyal İhtiyaçlar: İnsanın fizyolojik ve güvenlikle ilgili ihtiyaçları giderildikten sonraki düzeyde sosyal ihtiyaçlar önemli olmaktadır. İnsan ait olmak, başkalarıyla bir arada olmak, onlar tarafından kabul görmek, arkadaş olmak ve çevresini etkilemek ister. İnsan bu ihtiyaçları çoğu kez, aç bir insanın gıdaya olan arzusu kadar şiddetli duyar. Yöneticiler ya da liderler insanların bu ihtiyaçlarından hareketle, onlara spor faaliyetleri, piknikler, akşam yemekleri veya tiyatro faaliyetleri kurmak, geliştirmek ve bunlara bizzat katılmayı teşvik eder.

4. Sosyal Saygınlık: Saygı Görme İhtiyacı; İnsan hem kendi kendine, hem de başkalarına karşı önemli görünme ihtiyacı duyar. İnsan kendine güven duygusu edinmeye ve her yönüyle hak edilen bir prestij sağlamaya çalışır. Bu ihtiyaç tatmin edilmezse, insanda bir takım aşağılık duyguları oluşabilir. Bunun için saygı göreme ihtiyaç düzeyine ulaşan insanlar, oturdukları konutlara, konuştukları insanlara veya yaptıkları sporlara özel bir önem verirler.

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: İhtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan bu ihtiyaç türü, daha alt düzeydeki ihtiyaçların tatmini gerçekleşmeden ortaya çıkmaz. Bu ihtiyaçlar kişinin kendi potansiyellerinin farkına varması, bir işi yalnız başına yapması, yaratıcı olabilmek için kendini sürekli bir gelişime tabi tutması ile ilgili ihtiyaçlardır (Karaküçük,1999: 87–88; Stephen, 1996: 214-215). Maslow' a göre kendini gerçekleştirmiş kimselerdeki belli başlı özellikler şunlardır:

1- Kendini, başkalarını ve doğayı kabul etme.
2- İçten geldiği gibi doğal ve sade davranabilme.
3- Kendi dışındaki bir soruna yönelebilme.
4- Yalnız kalabilme ve bundan hoşlanma.
5- Güzellikleri takdir edebilme.

6- İnsanlık alemi ile kendini özdeşleştirebilme.
7- Başkaları ile yoğun ilişkiler kurabilme.
8- Eşitlikçi ve yoğun ilişkiler kurabilme.
9- Yanlış ile doğruyu, iyi ile kötüyü, amaç ile aracı ayırt edebilme.
10- Yaratıcı, nüktedan ve kendine has olabilme.

Bütün bu özellikler insana önce kendini, sonra başkalarını tanıyabilme fırsatının olabileceği yoğun yaşantılar sayesinde kazanılabilir. Spor bunun en güzel örneklerinden biridir. Spor ortamı içinde birey kendi yeteneklerini ve başkalarının yeteneklerini tanımayı, eşit koşullarda yarışmayı, yenilgiyi kabullenerek başkalarını takdir edebilmeyi, kazandığı zaman mütevazı olabilmeyi, başkalarına yardım etmeyi, doğayla ve zamanla yarışarak zamanını ve emeğini en uygun şekilde kullanmayı öğrenir. Bu anlamda spor insani çok yönlü olarak hayata hazırlamayı amaçlayan çağdaş eğitim sisteminin önemli bir aracıdır (www.sporbilim.com).

Uygulanan rekreasyon programları içinde yer alan sportif aktiviteler, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde belirttiği temel fizyolojik ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar ve kendini gerçekleştirme basamağındaki ihtiyaçların giderilmesine yardımcı olacaktır. Rekreasyon programları sayesinde kişiler hareket ederek temel fizyolojik ihtiyaçlarının bir kısmını giderirken, bu programlar sayesinde insanlarla bir arada olarak, arkadaş edinerek, sosyal ihtiyaçlarını karşılamış olacaklardır.

Kişiler rekreasyon programlarına katılarak, kendi yapabileceklerinin, potansiyellerinin farkına varacak, yaratıcılıklarını kullanacak ve geliştirecek dolayısıyla İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin en üst basamağında olan kendini gerçekleştirme ihtiyacını da gidermiş olacaklardır.

2.8. Rekreasyon Programları

Programlama insanların birbirinden farklı ihtiyaçlarının karşılanması için gerçekleştirilen bir planlama sürecidir ve rekreasyon hizmetinin esasını teşkil etmektedir (Karaküçük, 1999: 153).

Programlama bir planlama sürecidir. Rekreasyon hizmeti için programlama bir esası oluşturur. Bu nedenle planlama, insanların ihtiyaçları rekreasyonun en önemli noktasıdır. Rekreasyon programlarının insan ihtiyaçlarını karşılamak üzere dizayn edilmesi gerekir. İhtiyaçların belirlenmesi ve bir metot kullanılması önemlidir. Programın amacı; katılımcılara yaşadıkları deneyimin hoş olmasını sağlamak ve onları tatmin etmektir. İstenilen sosyal etkiye sahip olması ve planlama süreci rekreasyon değerlerini taşıması gerekir (Butler, 1976).

Günümüzde rekreasyon programlarının öneminin anlaşılması, yüksek kaliteli program deneyimleri ve katılımcıların istek ve arzularını karşılayan başarılı programların geliştirilmesi için önem kazanmaktadır (Kraus, 1997).

İyi hazırlanmış bir programda bireysel tatmin, bireysel değerler kazanmak katılımcı için önemlidir (Torkildsen, 1992).

Rekreasyon programlarının, toplumun ve kişilerin grup uyumunu, kültürel ve etnik yapılarını, yaşam biçimlerini, kişiliklerini algılamalarını ve geliştirmelerini sağladığını, ekonomik gelişmeyi, serbest zamanı etkili kullanmayı geliştirmektedir (Edginton, 1999: 11).

Rekreasyon sınıflandırması, özellikle rekreasyon programının yönetimi noktasında önem taşımaktadır. Rekreasyon programlarının yönetiminde bireyin ilgisi, yaş, cinsiyeti, yer, mekan, zaman, amaç, yetenek, gurubun büyüklüğü, organizasyon şekli ve planlama, yönetim gibi faktörleri dikkate almak gerekir (Hacıoğlu ve Gökdeniz, 2003: 34-35).

Anlamlı bir serbest zaman etkinliğine katılmak dengeli ve doyum sağlayıcı

bir yaşamın parçası durumundadır**.** Eğitimciler ve serbest zaman programcıları eğlenceli bir rekreasyon faaliyetine katılımın faydalarını çok iyi bilirler. Maalesef serbest zaman aktivitelerini sunan kişiler halk içindeki bazı insanlara ulaşmakta başarısız olmaktadırlar. Araştırmalar işsizlerin, yaşlıların ve diğer farklı gruplardan insanların geleneksel programlama çabalarına karşılık vermekte başarısız olduklarını göstermektedir (McCarville, 1993: 10).

2.8.1. Programlamada Önemli Unsurlar

Programlamada dikkate alınması gereken önemli unsurlar vardır. Programlama mevcut kaynakların maksimum kullanımı anlamına gelmektedir. Ancak bu şekilde organizasyonun ve insanların ihtiyaçlarının belirlenen amaçlara yöneltilmesi sağlanır. Serbest zaman programlama, planlama, faaliyetler listesi, zaman çizelgesi ve uygulama unsurlarını içerir. Elindeki kaynakları, tesisleri, personeli kullanır. Rekreasyon alanının düzenlenmesi ve katılımcılar için bir anlam ifade etmesi önemlidir. Program serbest zaman ve rekreasyonun en önemli fonksiyonudur. Hizmetler ile tesisler, kaynaklar, personel, mali durum, pazarlama, halkla ilişkiler, aktiviteler, zaman çizelgesi ve yönetim kavramları ilişkilidir. Fırsatlar programlarla oluşturulur (Ağaoğlu, 2002: 42).

Bir programın başarılı olması için ana unsurlar;

a) Planlama

Rekreasyon faaliyetlerinin önemli bir özelliği de katılımcıların sayısını mümkün olduğunca arttırmaktır. Programlanmış faaliyetler kişilere dinlence, kişilik geliştirme gibi fayda sağlamalıdır. Faaliyet programları geniş tutulmalıdır.

John ve Campell'e göre rekreasyon planlamasını etkileyen çok değişik faktörler vardır. Bu faktörler şöyle sıralanabilir;

a. İklim ve Coğrafya; özellikle açık hava tesisleri için.,

b. Politik Öncelikler; olimpiyat ve diğer büyük uluslar arası gibi beklentiler,
c. Ekonomik Durum; finansın kullanabilirliği, insan ve materyal kaynakları,
d. Doğal Kaynaklar; spor ve rekreasyon için kullanılma durumları,
e. Demografik Özellikler; yaş, kadının rolü, cinsiyet, etnik gruplar,
f. Diğer Politik Amaçlar, olanaklar ve sınırlamalar; örneğin; sağlık, planlama,
g. İlişkili Yasalar; örneğin, eğitim, sağlık ve güvenlik,
h. Ulusal Çerçeve ile Bölgesel ve dar planlar. Plan çok geniş bir durumu gerektirir.

Planın daha fazla detaylandırılabilmesi için açık ve anlaşılır bir şekilde yapılması gerekmektedir (Saygın, 1999: 27).

Program planlamasında katılımcıların ve toplumun ilgi ve isteklerinin belirlenmesi ve katılımcıların memnuniyetinin sağlanması için tedbirlerin alınması, din, dil, ırk ayrımı yapılmaksızın katılımcı çeşitliliğinin arttırılması araştırmacılar tarafından özellikle vurgulanmaktadır (Kraus, 1997; Edginton, 1999; Carlson, 1972).

Program planlama uygulamalarında Danford dört planlama modeli açıklamıştır:

1-Geleneksel yaklaşım modeli; geçmişte uygulanan başarılı programlar.

2-Yeni yaklaşım modeli; günümüzde uygulanan, literatürde olan programlar.

3-Arzu edilen model; katılımcıların arzu ve isteklerine, toplumun beklentisine göre yapılan programlar.

4-Otoriter yaklaşım modeli; programcının bilgi, denmeyim ve değerlerine dayalı kararlarla yapılan programlar (Akt. Kraus, 1997).

Edginton (1999: 188) program planlamanın başında programın ve aktivitelerin yapısının belirlenmesi gerektiğini ayrıca etkinliklerin zamanını, yerini,

hitap ettiği alanı, katılımcı sayılarının göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamıştır.

Bir grup için düzenlenecek rekreasyon programı ve planlamasını etkileyen faktörleri şu şeklide sıralayabiliriz.

* **İlgi:** Rekreasyon planlamasında grup veya kişilerin ilgisi ön planda tutulmalıdır. İnsanların ilgi ve arzuları dikkate alınmalıdır.

* **Yaş:** Faaliyetler, katılacak kişi ve grupları yaşları dikkate alınarak, o yaşlara uygun olarak düzenlenmelidir.

* **Cinsiyet:** Rekreasyon faaliyetlerinde cinsiyet farklılıkları dikkate alınmalı, müşterek faaliyetler buna göre düzenlenmelidir. Her iki grup için ayrı faaliyetler yapılabilir.

* **Yer- Mekan:** Faaliyet düzenlendiği alanın; konumu, büyüklüğü, faaliyetin başarısı açısından önem taşır.

* **Yetenek-Beceri:** Faaliyetlerin seçiminde katılacak kişi veya grupların yetenek becerilerini dikkate almak gerekir. Kişilerin beceri ve yeteneklerine göre toplu katılımı olabileceği ortak rekreasyon faaliyetleri düzenlenmelidir.

* **Zaman:** Faaliyetlerin düzenlenme zamanı, mevsime ve faaliyetlerin süresi, programın başarısı açısından önemli bir faktördür (Hacıoğlu ve Gökdeniz, 2003: 34-35). Program planlamada zamanın önemi iyi dengelenmiş dağıtılmış programlarda kendini gösterir. Zaman faktörü toplantılar ve faaliyetler için öncelikle önemlidir (Butler, 1976).

* **Fayda-Tatmin:** Rekreasyon programı kişilere dinlence, tatmin ve yarar sağlamalıdır.

* **Gurubun Büyüklüğü:** Rekreasyon programlarında bireylere ve gruplara yönelik ayrı ayrı düzenlenme yapılmalıdır. Katılacakların sayıları grupların büyüklüğü faaliyet alanının kullanımı açısından önemlidir.

***Organizasyon Şekli:** Faaliyeti düzenlemedeki amaç katılanların programdan hoşlanmalarını sağlamaktır. Bu nedenle programlar hazırlanırken katılımcıların beklentileri dikkate alınmalıdır.

*** Planlama ve Yönetim:** Program planlama, çeşitli departmanlar arasında iş birliği gerektiren bir faaliyettir. Programlanacak faaliyet ve projeler önceden saptanıp en iyi şeklide gerçekleştirilmeli ve yönetilmelidir. Toplumun ve katılımcıların ihtiyaçları göz önüne alınarak, devamlı değişen yenilikçi planlamalar yapmak gerekmektedir (Hacıoğlu ve Gökdeniz, 2003: 34-35).

Bunlara ek olarak (Saygın, 1999: 27);

*** Topluluk Tipi:** Milliyet, ırk, meslek, ekonomik statü ve yaşam standardı etkinlik planlanmasında bir etkendir. Planlama yapılırken dikkate alınmalıdır.

*** Liderlik:** Bir alanda özel olarak beceri sahibi liderler doğal olarak program tipini etkiler. Müzik alanında yetişmiş bir lider kendi uzmanlık alanına uygun etkinliklerin yapılması taraftarıdır.

*** Mevcut Fonlar:** Fonlar bir projenin uygulanıp uygulanmayacağını saptar.

*** Amaç:** Serbest zamanı değerlendirme program planlamasının temel amacı, bireylerin bu etkinliklerden en fazla doyumu elde etmeleridir. Lider planlama yaparken bu amacı sürekli göz önünde bulundurmalıdır.

***Yöntem:** Tüm etkinliklerin bir yönetimi olmak zorundadır. Yönetim olmadan hiçbir faaliyet düzenlenemez. Sorumluluklar tüm mesleksel personelin olduğu kadar yönetim üyelerinin de paylaştığı bir etkinliktir şeklinde belirterek rekreasyon programı ve planlamasını etkileyen faktörleri vurgulamaktadır.

Program planlamada Kraus (1997) detaylı olarak planlama yapılması gerektiğini söylemiş ve bazı unsurların ele alınması gerektiğini söylemiştir. Bunlar:

1-Temel program aktiviteleri listesinin şemalarla, sayılarla, yapılacak alanlarıyla detaylı olarak verilmesi,

2-Zaman ve program çizelgesinin hazırlanması, başvuru, etkinliklerin uygulanması, değerlendirilmesi ve raporlandırılması,

3-Tüm etkinlikler ve organizasyon için görevlilerin belirlenmesi,

4-Bütçenin detaylı olarak, gelir, gider ve diğer maddi ihtiyaçların hazırlanması

Program planlama uygulamalarında Danford dört planlama modeli açıklamıştır:

1-Geleneksel yaklaşım modeli; geçmişte uygulanan başarılı programlar.

2-Yeni yaklaşım modeli; günümüzde uygulanan, literatürde olan programlar.

3-Arzu edilen model; katılımcıların arzu ve isteklerine, toplumun beklentisine göre yapılan programlar.

4-Otoriter yaklaşım modeli; programcının bilgi, denmeyim ve değerlerine dayalı kararlarla yapılan programlar (Akt. Kraus, 1997).

b) Program Listesi ve Zaman Çizelgesi

Program listesi ve zamanlama planlamanın önemli bir özelliğidir. Eğer program yanlış yapılırsa ve çok sık yapılırsa yahut yetersiz yapılırsa problem yaratır. Öte yandan iyi hazırlanmış program listesi ve zaman çizelgesi demek, aktivitenin doğru zamanda (yıl, hafta ve gün) ve diğer program unsurlarıyla birlikte hazırlanmasıdır (Torkildsen, 1992).

Kaliteli bir serbest zaman programı sağlamak için birbirine bağımlı yedi adımın atılması tavsiye edilmektedir. Bunlar;

1. Programın önceliklerini saptamak: Serbest zaman programlayıcıları katılımcılardan çok sundukları hizmeti düşünmeleri yönünde eğitilmelidirler. Bu belki önemsiz gibi görünebilir ama bu rol karmaşası heyecan verici bir serbest zaman programının kalbi durumundadır. Eğer programcılar çabalarının ürünle ilgili değişkenler üzerinde yoğunlaşması gerektiğine inanırlarsa, olanaklar, çizelgeler ya da reklamlar gibi maddeler onların daha fazla dikkatini çekecektir. Programcılara amaçları sorulduğunda, müşteri memnuniyetinden bahsetmelidirler. Bunu yapmak içinde ilk adım olan kaliteli programlamayı yapmaları gerekecektir.

2. Katılımcıların ihtiyaçlarının keşfetmek: Program çabaları katılımcıların

ihtiyaçları ile buluşursa bu memnuniyet ile sonuçlanmaktadır. Bu yüzden programcılar kaliteli bir serbest zaman etkinliği sunabilmek için katılımcıların ihtiyaçlarını keşfetmelidirler. Tüketicilerin genellikle programları beş farklı boyutta değerlendirdikleri görülmektedir;

a. Gerçeklik; çalışanlar tarafından sağlanan fiziksel işaretler, diğer kullanıcılar, olanaklar ve malzemeler
b. Güvenilirlik; söz verilen hizmetin yerine getirilmesi
c. Empati kurmak; dikkatli ve kişisel ilgi
d. Garanti vermek; güven veren bilgi sahibi çalışanlar
e. Karşılık vermek; anında ilgi göstermeye istekli olmak

3. Program geliştirmek: Katılımcıların beklentileri değerlidir, bu yüzden programlar buna uygun olarak geliştirilmelidir.

4. Anahtar program sağlayıcılarını belirlemek: Çalışanların hareketleri genellikle hizmetin başarısı ya da başarısızlığını belirler. Araştırmalar katılımcıların bir ürünü satın almalarındaki dokuz nedenden sekizinin karşılık vermek, teknik yeterlilik, profesyonel davranış gibi işverenle ilgili nedenler olduğunu göstermektedir. Programlar elle tutulamazlar, soyutturlar. Bütün hizmetler gibi programlar da görülemezler ya da dokunulamazlar bu yüzden değerlendirilmeleri zordur. Sonuç olarak katılımcılar serbest zaman programlarını değerlendirirken çalışanların davranışlarını bakmaktadırlar.

5. Katılımcılarla karşılaşma noktalarını belirlemek: Broşürler, bina girişleri ve telefonlar müşteri ve ajanslar arasında ilk iletişimler ana karşılaşma noktalarına örnek olabilmektedirler. Programcılar, katılımcı memnuniyetsizliğine neden olabilecek karşılaşma noktalarına özel önem göstermelidirler. Bu memnuniyetsizlik noktaları "sinirlenme" ya da "başarısızlık" noktaları olarak adlandırılmaktadır. Birçok sinirlenme noktası beklemek ile ilgilidir. Programcılar müşterilerinden beklemelerini istediklerinde, bu beklemenin mümkün olduğu kadar hoş geçeceğinden emin olmalıdırlar. Diğer sinirlenme noktaları, söz verilen hizmetlerin

yapılamamasından, memnun olunmayan hizmet kalitesinden de meydana gelebilmektedir. Programcılar hayal güçlerini kullanarak bu tür durumlar meydana gelmeden önce çözüm üretmelidirler.

6. Esneklik: Esnek olmanın eğitimini verin ama şüpheniz olduğunda standartları belirleyin; İyi eğitimli çalışanlar, katılımcıların serbest zaman programlarına geri dönmelerini sağlamaktadır. Çalışanlar program başarısızlığa uğradığında katılımcıların ihtiyaçlarına karşılık verebilecek şekilde eğitilmelidirler.

7. Yardım almak: Bilgi sağlayıcı olarak çalışanların ve katılımcıların önemini kavrayın. Özellikle düzenli olarak yapılan personel buluşmaları problemler, çözümleri vb. konularda bilgi alışverişinde bulunmak için mükemmel fırsatlardır (Mc Carwille, 1993).

İyi hazırlanmış bir programda bireysel tatmin, bireysel değerler kazanmak katılımcı için önemlidir. Rekreasyon Programları yapmanın amacı; duygusal ve fiziksel sağlık, karakter ve kişilik özelliği kazandırmak, ilgi alanlarını genişletmek, vatandaşlık, toplumsal durum kazandırmak, her çeşit yetenek gelişimi sağlamak, sosyal iletişim ve ilişki kazandırmak ise programa katılımı arttırmak için faaliyetler içten gelecek şekilde planlanarak, program ve aktivite alternatiflerini ortaya koyma şarttır.

c) Aktiviteler

Aktiviteler arasındaki denge iyi korunmalıdır. Fiziksel merkezli, sosyal ağırlıklı ve yüksek yetenekli aktiviteler iyi hazırlanmalıdır. Dengeli bir aktivite iyi bir program için gereklidir. Bunlar; motorsal faaliyetler(oyun, spor ve egzersiz), sanat ve el becerileri, müzik, doğa aktiviteleri, tiyatro, dans, eğitsel ve hobiler.

Aktivite seçmenin anahtar faktörü katılımcıların sosyal, zihinsel, fiziksel gelişimini göz önünde bulundurmaktır. Grup üyelerinin ihtiyaçları olan aktiviteler belirlenirken, bu aktivitelerin uygulanabilme yeterliliği göz önünde

bulundurulmalıdır. Bunun için aktivite, liderlik, maliyet, organizasyon yapabilecek koşulların iyi olması gerekir. Aktivite, pahalı, tehlikeli olabilir. Yani araç-gereç, materyal veya tesis gerektirebilir. (Torkildsen, 1992).

Shivers (1971)'a göre, rekreasyon yerlerinde ve tesislerinde aktivitelerin yapılabilmesi için; lider bulunmalı, organize aktiviteler için düzenleme yapılmalı, hava ve sıcaklık koşulları dikkate alınmalı, açık alanların dizaynı, yapının çekiciliği ve uygunluğu sağlanmalıdır, katılımcıların rahatlığı sağlanmalıdır, kolay giriş ve iyi dolaşım planı oluşturulmalıdır, gerekli araç ve gerecin bulunması sağlanmalıdır, katılımcıların yaşı dikkate alınmalıdır, katılımcıların cinsiyeti dikkate alınmalıdır, rekreasyon alanına olan mesafe ve seyahatler dikkate alınmalıdır, zorlanmadan nakil imkanı olmalıdır, yeteneğe göre aktiviteler belirlenmelidir, rekreasyon deneyimi için yeterli zorlama yapılmalıdır, istenilen aktivitelere katılma ve organize etmek için bireysel yeteneklerden yararlanılmalıdır (Akt. Ağaoğlu, 2002: 74).

d) Uygulama

Uygulama negatif faktörleri tanımlar ve yok eder. İstenilen amaçların olması için katılımcı, seyirci ve program personeli üzerindeki negatif davranışları elemine eder. Uygulama süresince oluşan bir durum, tesislerin düzensiz kullanımı, çalışanların gerçek dışı beklentileri, faaliyet esnasındaki olumsuz davranışlar düzeltilmeli, şiddete, sözlü veya fiziki olumsuzluğa ve kurulmuş olan sürecin ihlaline izin verilmemelidir. Eğer stresli bir durum oluşturulursa, program yapıcı problemi yok etmekten kaçınmamalıdır. Kaçınmak çatışmayı devam ettirir. Bunu yerine o sorunu çözmelidir. Sorunları çözmek, programın yürümesi, amaçların yerine getirilebilmesi için önemli bir fonksiyonudur.

Uygulama fonksiyonları olarak şu hususlar önemlidir;

- kişinin kendisine olan saygısı,
- diğerlerine saygı,
- konumuna saygı,

- mülke saygı,
- kural ve düzenlemelere saygı,
- yasalara ve emirlere saygı, dikkate alınmalıdır (Ağaoğlu,2002:74-75).

e) Değerlendirme

Değerlendirme bir süreçtir. Bu süreçte programın verimliliği ve planda oluşturulan amaçları yerine getirmesi önemlidir (Cordes & İbrahim, 1999). Değerlendirme istenilen amaçların elde edilip edilmediğini veya ne ölçüde elde edildiğini tespit etmeye çalışmak ve eksikliklerin giderilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmaktır (Ağaoğlu, 2002: 77-82).

Değerlendirme; tesis değerlendirmesi, personel değerlendirmesi, program değerlendirme, çelişkili değerlendirme, personel (uzman) değerlendirme, sosyo-ekonomik değerlendirme, standartlara göre değerlendirme, karar verici değerlendirme, kazanç merkezli değerlendirme, performansa göre değerlendirme olarak yapılmaktadır (Cordes & İbrahim, 1992).

Edginton (1999: 190–193), rekreasyon programlarının değerlendirilmesinin neden önemli olduğuyla ilgili bazı unsurlar belirtmiştir. Örneğin; planlama ve uygulama safhalarının değerlendirmeleri yapılarak değerlendirme raporlarının hazırlanması, bu raporlarda medyanın kullanımı, organizasyon komitesinin yapısı, planlama modeli kullanılmaktadır. Bu değerlendirmeler anket veya tartışmalarla elde edilebilmektedir. Değerlendirme aşamalarında bütün etkinliklerin detaylı planları, amaçlar, amaçlarla ilgili bilgiler değerlendirme sürecinin planlama ve değerlendirme komitesi tarafından yapılması, değerlendirme için çeşitli metotların kullanılması ve karşılaştırmaların yapılması aynı araştırmacı tarafından önerilmiştir.

Rekreasyon programı değerlendirme için bazı ilkeler takip edilmelidir. Değerlendirme düzenli bir daire olarak bütün aktiviteler için planlanmalı ve uygulanmalıdır. Değerlendirmede amaçlar açık olarak belirtilmelidir. Değerlendirme

sonucu elde edilen verilerden program üzerinde gereken değişiklikler yapılmalıdır. Değerlendirmenin mantıklı sonucu olarak rekreasyon programlarının geniş yelpazede belirli yakınlıkta olması önemlidir. Rekreasyon liderleri temel programda belirli standartları oluşturmaya çalışmalıdırlar.

Kraus (1997: 34–35), program değerlendirmede bilgisayar programlarının kullanılabileceğini, bu sayede önemli bilgilerin sayılara dökülebileceğini ve bize değerlendirmede sonuçları daha net görmemizi sağlayabileceğimizi söylemiştir. Örneğin; komite üyeleriyle ve katılımcılarla ilgili temel bilgilerin; isim, adreslerin kayıt edilmesi, ilgileri, cinsiyet v.b.; etkinliklerle ilgili; elde edilen gelirler v.b. bilgilerin kayıtları; liderlerin dâhil olduğu programlarda yer aldıkları aktiviteler ve bunlara ilişkin bilgilerin kayıtları; rapor ve formların kayıtları; aktivite listeleri, katılımcı dağılımı, kayıt listeleri, mail ve kullanıcı raporları, lider raporları v.b. kayıtları. Bu bilgisayar yardımıyla ilgili değerlendirmelere örnek verilmiştir.

2.9. Rekreasyon Liderliği

İnsanlar grup halinde yaşayan sosyal nitelikli canlılar oldukları kadar oluşturdukları grupları yönetecek ve hedeflerine götürecek liderlere ihtiyaç duyan varlıklardır. Birey kendi arzu ve ihtiyaçlarından bir kısmını gerçekleştirmek, kişisel hedeflerine erişebilmek için bir gruba ihtiyaç duyar ve grup halinde hareket etme zorunluluğu hisseder. Belirli amaç ve hedeflere yönelmiş insan gruplarının oluşturulması ve harekete geçirilmesi her insanda kolay kolay bulunmayan ayrı bir beceri ve ikna etme yeteneklerini geliştirmektedir (Eren, 2001:427). İşte lider ve liderlik kavramı burada ortaya çıkmaktadır:

Lider, kişisel, nitelikler, problem süreci için etkileşim, insanları belirli bir amaç peşinde birleştirebilme, grup etkinliklerini yönlendirme ve eşgüdümleme, insanları istenen şekilde hareket ettirebilme, otoritenin uygulanması ve karar verme, grubun ve ortamın özellik ve gereksinimlerini karşılama, grubun hedeflerini gerçekleştirebilme ya da değiştirme, grubun herhangi bir üyesi tarafından grupla ilgili konularda etki yapma davranışı olarak ele alınmıştır (Sevil, 1997: 6).

Başka bir tanıma göre lider; diğer bireylerin davranışlarını etkileyebilen ve kendisi de gruba dahil olan kişidir. Diğer bir değişle başkalarını etkileyerek belli amaçların gerçekleştirilmesini sağlayan, diğerlerini bu amaçlar doğrultusunda davranışa sevk eden kişidir. Lider kavramından yola çıkarak liderliği; bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirebilmek için onları harekete geçirme bilgi ve yeteneklerin toplamı olarak tanımlamak mümkündür (Çoban, 1999: 64-65).

Liderlik, grubu örgütsel amaçları gerçekleştirmek için yönlendirme olup, bunu yaparken seçicilik, enerji ve güdüleme gücü gerektirmektedir. Bu anlamda liderlik bazı yönetim bilimcilere göre bireyleri ve grubu istenilen amaçlara ulaştırmaya yarayan güdüleme sanatıdır. Lider-grup ilişkilerinde lider grubu tanımalıdır. Bu ilişkiler lidere, grubun başarısı ve grubun sürekliliğini sağlamak üzere iki görev yükler. Bu görevleri yerine getirebilmek için liderin grup üyeleri ile ilişkileri kaybetmemesi gerekir. Böylece grubun üyelerinde lidere karşı bir bağlılık ve güven meydana gelmiş olacaktır (Kılbaş, 2001: 115-120).

Grubu başarıya götürmek için liderin uzmanlık yeterliliklerinin yanı sıra davranışsal yeterliliklere de sahip olması gerekmektedir. Bunlardan en önemlisi de liderin etkililiğinin sağlanması için gerekli olan iletişim becerisidir. Liderin etkili olabilmesi için iyi iletişim kurma gerekmektedir (Çelebi, 2000: 19-21).

Yönetim açısından önem taşıyan genel liderlik ve serbest zamanları değerlendirme açısından önem taşıyan "rekreasyon liderliği", liderlerden beklenilen fonksiyonlar açısından fazla bir fark taşımamaktadır. Rekreasyon liderliğinde önemli olan noktalar ile genel liderlik rolü için düşünülen noktalar arasında bir paralellik bulunmaktadır. Yönetim liderlerinden de, rekreasyon liderinden de beklenilen; grup üyelerine üyelik hazzını yaşatmak, o grupta olmaktan tatmin sağlamalarına yardımcı olmak, üyeleri belirli etkinliklere yönlendirmek, yol göstermek ve etkilemektir (Karaküçük, 1997; 237).

Özellikle batılı toplumlarda rekreasyon liderliği ayrı bir meslek dalı haline gelmiştir. Bu liderler, kişileri yeni etkinliklere katılmaya, ilgilerini geliştirmeye ve etkinliklerden zevk almaya yönlendirerek onların yaşamını çok yönlü yapmak üzere eğitilmişlerdir (Kılbaş, 2001: 116).

Rekreasyon liderliğinde liderden beklenen; grup üyelerine üyelik hazzını yaşatma, o grupta olmaktan tatmin sağlamalarına yardımcı olma ve üyeleri belirli faaliyetlere yönlendirme, yol gösterme ve etkilemektir (Hacıoğlu ve ark., 2003: 45-46). Lider, etkinlik alanında belirli ölçülerde uzmanlaşma sağlamış olmalıdır. Rekreasyon etkinliklerinde, grubun hedefleri ve etkinlikteki uzmanlığı bakımından teknik bilgiye sahip olan kişi, liderlik rolünü üstlenmektedir (Karaküçük, 1999: 285). Liderin rekreasyon programının tüm aşamalarına aktif katılımı kişisel ve liderlik tecrübelerini geliştirirken programın uygulamasına da fayda sağlayacaktır (Çoknaz ve Çelebi, 2004: 97).

2.10. Doğa (Açık alan) Eğitimi

Doğa eğitiminin, Türkçe sözlük anlamı tam olarak karşılığını vermemektedir. İngilizce karşılığına bakıldığında çeşitli sözcüklerle karşılaşılmaktadır. Amaç, göz önünde bulundurularak bu sözcüklere, anlam kazandırılabilir. İngilizce "outdoor education" kelimeleri, Türkçe ye "Doğa eğitimi" olarak çevrilmiştir. Bu kelimeler, Türe ve Demirhan tarafından "doğa etkinlikleri eğitimi" olarak kullanılmaktadır. Yine başka araştırmacılar ve bazı eğitim kurumları, doğa eğitimini içeren, bazı terimleri farklı olarak isimlendirmişlerdir. Bu terimlerin açıklamaları ve tanımları Doğa Eğitimi Konseyi tarafından derlenmiştir (Çelebi, 2002: 71). Bunlar;

Çevre Eğitimi (Environmental Education): Nüfus çoğalması, kirlilik, kaynak kullanımı ve bu kaynağın yanlış kullanımı, şehir ve kırsal planlama, doğal kaynaklar üzerinde taleplerle modern teknoloji dahil tüm çevre eğitimini kapsar (Çelebi, 2002: 71).

Doğal Kaynakları Koruma Eğitimi (Conservation Education): Doğal kaynakların akıllıca kullanımı demektir. Suyu, toprağı, hayvanları, ormanı akıllıca kullanmak ve korumaktır. Bunun koruma, eğlenme ve insan ilişkileri gibi "Outdoor" eğitiminden daha dar olduğu genellikle düşünülmez. Bu ifadenin kullanımı 1960'lı yıllardan beri azalmıştır (Çelebi, 2002: 71).

Açık alanda yerleşik kamp eğitimi (Resident Outdoor School): Müfredatı yaygınlaştırmak için çocukları okul zamanı üç-beş günlüğüne dış eğitime yerleşik bir kampa götürmektir (Çelebi, 2002:71).

Açık alan Rekreasyonu (Outdoor Recreation): Serbest zamanlarda dinlenme esnasında zevk ya da diğer asıl değerler için dışarıda yapılan aktivitelere katılma, geniş bir spektrumla başvurulur. Yürüyüş, yüzme, kürek çekme, koşu sporları, bisiklete binme ve kamp yapma dahildir(Çelebi, 2002: 72).

Doğa (Açık Alan) Eğitimi (Outdoor Education): Engeller etrafında yürüyerek, taşlı-çakıllı kayalık yerleri gezerek, yeni şehir proje yerlerini ya da bir mezarlığı ziyaret ederek ortaya çıkabilir. Özellikle okulda müfredatın bir parçası olarak öğretiliyorsa, bu aktiviteler "Outdoor" eğitimi diye anılır (Çelebi, 2002: 72).

Doğada Yaşam (Outdoor Pursuits): Genel olarak makinesiz zerafetten (medeniyetten) telefondan, acil yardımdan ve şehir konforundan uzak, dışarıda yapılan aktivitelerdir. Çoğu insana göre "Outdoor" eğlenceleriyle "outdoor Pursuits" benzerdir (Çelebi, 2002:72).

Macera Eğitimi (Adventure Education): İştirakçilerin tehlikeli olduğunu bildikleri, gördükleri bile bile yapılmış engel unsurlardır. Aktiviteler anlatıldığı gibi tabiatında tehlikeli değillerdir. Fakat katılmayla, farklı bir duygu meydana getirip macera ruhu oluştururlar. Macera aktivitelerinden, ip-halat dersleri, beyaz su raftingi, dağcılık ve kayaya tırmanma gibi aktiviteleri içerir. Halliday , "adventure education" terimini, bir başka şekilde ifade ederek, ingilizce karşılığını "challenge education experience" olarak vermiştir. Bu terimin, Türkçe sözlük anlamı ise "yüzleştirme

eğitimi deneyimleri" dir. Buller ve ark. ile Wagner ve ark. yine "adventure education" terimi için, "outdoor training", Buchanan, "outward bound education", Attarian ve Gault, ise "outdoor adventure programs" kelimelerini kullanmıştır. Wagner ve Campbell, "Outdoor-based experiential training programmes" ismini doğa eğitimi için kullanmış ve yine "ropes courses", "wilderness courses" veya "adventure learning programs" isimlerinin aynı anlamda kullanıldığını belirtmiştir (Çelebi, 2002: 71).

Deneysel Eğitim, Yaşayarak Öğrenme, (yaparak öğrenme); (Experiental Education-Experiential Learning (learning by doing): Yaparak ve tecrübe ederek başvurulan bir eğitimdir. Çoğu deneyimli eğitim aktiviteleri, adventure (macera) aktiviteleri ve Outdoor Pursuit (dışarıda kovalama) aktiviteleri eş anlamlıdır. "Experiental Education" ise daha pragmatik tecrübeli eğitim şekli diye adlandırılabilir. Çok yönlü olarak ve özellikle öğrenme deneyimden yola çıkıldığı zaman "Outdoor" eğitiminde tecrübe edinme olarak yerini alır. Clements ve ark. "experiential learning" için, yaşayarak öğrenme olarak aktarmış ve bu öğrenmenin, bir çok formu içerdiğini ve doğa eğitimi programları ile 1970 yıllarında popülerlik kazandığını söylemiştir (Çelebi, 2002: 73).

Bireyler yaşadıkları sürece kalıtım-çevre ve zaman etkileşimi içinde farklı bilgi, beceri, tutum ve değer kazanırlar. Öğrenme için temel olan, bireydeki yaşantı sonucu kazanılan kalıcı değişikliklerdir.

Öğrenme, büyüme ve vücutta değişik etkenlerle oluşan geçici değişmelere atfedilmeyecek, yaşantı ürünü olarak meydana gelen davranışta ya da potansiyel davranıştaki nispeten kalıcı izli değişmedir (Senemoğlu, 2004:88).

Genel anlamda öğrenmeyi, varolan toplumsal duruma, kurallara ve kültürel gereklere bir ayak uydurma biçimi olarak tanımlayabiliriz (Demirel ve Kaya, 2001:87).

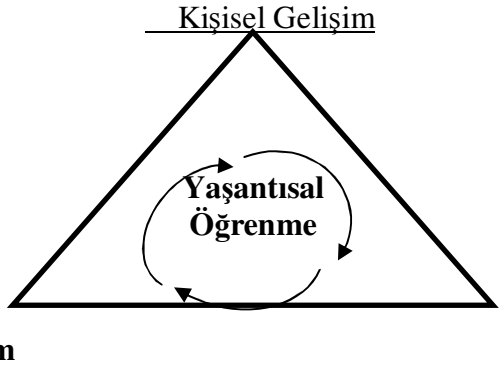
Bireyin belli bir öğrenme çevresindeki bireysel tercihleri, öğrenme stili olarak adlandırılır (Erden ve Akman, 1997, 232; Alıntı:Woolfolk, 1995).

James ve Galbrait (1985) öğrenme stilini; görerek, işiterek, hareket ederek, dokunarak yazarak/okuyarak, koklayarak/tadına bakarak ve kişiler arası iletişim olmak üzere yedi farklı algısal boyutlu bir kavram olarak ifade etmiştir. Araştırmacılara göre, ifade edilen yedi farklı öğrenme stili duyuların çevre ile etkileşiminden ortaya çıkmıştır (Ekici, 2003:11).

Kolb (1984) ise öğrenme stilini, bireyin genetik mirasının, geçmişteki yaşantılarının ve şu anda içinde bulunduğu çevrenin ondan beklentilerinin bir sonucu olarak veya bireyin bilgiyi işleme ve elde etmede tercih ettiği yollardır şeklinde tanımlamaktadır.

2.10.1. Kolb Öğrenme Stili Modeli

Öğrenme stili terimi, son yıllarda özellikle David A. Kolb'un "Yaşantısal Öğrenme Kuramı"nın bir uzantısı olarak öğrenme terminolojisine girmiştir. Yaşantısal öğrenme, kişisel gelişim ve öğrenme için seçim metodu olmuştur, yaşantıya dayalı eğitim, kolejlerde ve üniversitelerde yaygın bir şekilde bir öğretim metodu olarak kabul edilir hale gelmiştir. Yaşantısal öğrenme, eğitim, iş ve kişisel gelişim arasında bağ olan bir çatıyı takip eder. Yaşantısal öğrenme, iş taleplerini tanımlayan ve eğitimsel amaçlara uyan bir sistem sunar ve yaşantısal öğrenme metotlarıyla sınıf ve gerçek dünya arasında geliştirilebilen bağlantıları vurgular (Kolb,1984:3).



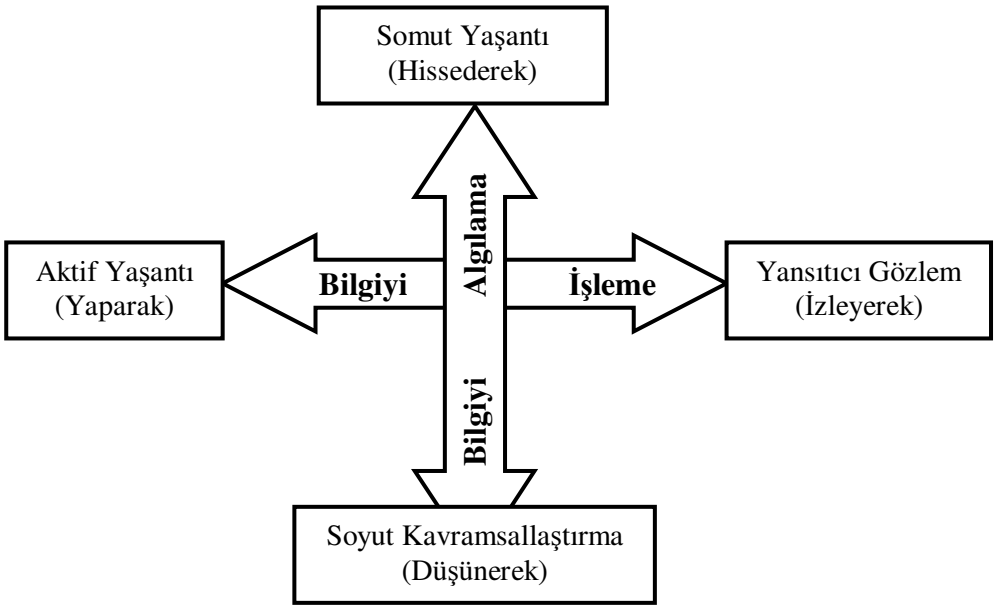
Şekil 2 : Eğitim, İş ve Kişisel Gelişim Bağları Olarak Yaşantısal Öğrenme (Kolb, 1984:4)

Kolb (1984)'a göre birey bilgiyi kendi yaşantılarından, deneyimlerinden öğrenir ve bu öğrenmenin sonuçları güvenli biri şekilde değerlendirilir. Yaşantısal öğrenme, kişisel gelişim ve öğrenme için seçilmektedir (Kolb, 1984:4).

Kolb (1984) yaşantısal öğrenmenin temelinin oluştururken pragmatizmin felsefe bakışı John Dewey'den (Kolb,1984:5), Gestalt psikolojisinin fenamonolojik bakışı Kurt Lewin'den (Kolb,1984:8) ve rasyonalist bakışı Fransız gelişim psikologu Jean Piaget'den etkilenmiştir. Bu etkilenme, öğrenme stili envanterini hazırlarken Kolb'ün terminolojisine de yansımıştır (Kolb, 1984: 12).

Bireyin farklı öğrenme biçimlerini bir arada kullanabilmesi, kişinin etrafındaki olayları gözlemlemesi, bunları kuramlarla bütünleştirmesi, hipotezler kurup, test etmesi, yeni yaşantılar seçmesine yol açmaktadır (Kolb, 1984: 27-28). Yaşantı seçimi, kişinin öğrenme sürecinde hangi öğrenme biçimini tercih ettiğini göstermektedir (Kolb, 1984: 68).

Kolb'un 4 aşamalı teorisi bilgiyi alma ve bilgiyi işleme olmak üzere 2 boyutlu model üzerine kurulmuştur. İlk boyut yataydır ve görev üzerindedir. Boyutun sol tarafı beceriyi uygulama sağ tarafı gözlem yapmaktır (Clark, 1999). İşleme (ya da dönüştürme) ise yaşantıyı amaçlı yansıtma ya da davranışsal olarak ifade etmeyi kapsamaktadır (Kolb.1984:31). İkinci boyut dikeydir ve düşünce ve duygusal işlemleri temel alarak hazırlanmıştır. Boyutun en tepesi sorumluluk hisleri en altı ise düşünmedir (Clark, 1999). Algılama, somut yaşantıyı doğrudan anlamaya ya da yaşantının sembolik temsilcilerini dolaylı olarak anlamayı ifade etmektedir. Bu iki temel boyut birbirinden bağımsız olmakla birlikte birbirlerini destekler niteliktedir. Kişilerin bilgiyi algılaması somut yaşantı (concrete experience) ya da soyut kavramsallaştırma (abstract conceptualization) olarak sınıflanmakta; kişilerin bilgiyi işlemesi ise aktif deneyimlere (active experimentation) ya da yansıtıcı gözlemler (reflective observation) olarak sınıflanmaktadır (Kolb, 1984: 31).



Şekil 3 : Kolb öğrenme stili modelinin bilgiyi algılama ve işleme boyutları

Çevrenin Tanıtımı veya Yorumu (Environmental interpretation): Orman işletme ve ulusal parklar tarafından yönetilen ziyaret yerleriyle genellikle bir araya gelmek- arkadaşlık kurmak için bir birleşme şekli veya yeridir (Çelebi, 2002: 73).

Doğa Eğitimi ve Doğa Rekreasyonu (Nature Education and Nature Recreation): Doğal ortamlarda dinlenme aktiviteleridir. Bu ifadeler 1920 ve 1950'li yıllar arasında kullanılmış ve aktiviteler genelde ilgi görmemiştir(Çelebi, 2002: 73).

Araştırmada kullanılan, "doğa eğitimi" terimi, "outdoor education" terimine eş anlamlı olduğu düşünülerek kullanılmıştır.

Doğa eğitimi tipik eğitim süreçlerinden farklı bir özellik taşımaktadır. Doğa eğitimi katılımcılara, karar verme, takım çalışması, kişiler arası iletişim ve problem çözme becerilerinin gerektiği ortamlar ve etkinlikler sunarak, onların etkinliklere iştiraki noktasında güçlü bir motivasyon oluşturmaktadır. Ayrıca, eğlence ve oyunlar içermektedir (Wagner ve Campbell, 1994).

Katılımcılar doğa eğitiminde, kapasitelerinin ne olduğunu değerlendirebilme, güçlü olduğunu hissetme, kendi başına yeterli olma ve işbirliği için, fırsat bulabilmektedirler (Smith ve Vaughan, 1997).

Outdoor eğitimler yaşayarak öğrenme felsefesine dayalı olan bir döngü sürecidir. Açık hava eğitimlerinin kökeni , 1940'larda psikologların suç işlemiş gençleri rehabilite etmek amacıyla doğa ortamına götürmesine kadar uzanmaktadır. Doğanın insanlara, yaşamaya alıştıkları rahat ve konforlu ortamdan daha farklı öğrenme olanakları sunmasıdır. İnsanların algı düzeyi, alışık olmadıkları, bilinmeyen ortamlarda yükseldiği için, şehir kurallarıyla yaşamaya alışmış insanlar, doğada öğrenmeye daha açık bir hale gelmekte, böylece eğitim sonucunda sağlanan değişim daha kalıcı olmaktadır (Başer, 2007).

Yaşayarak öğrenmenin temel kavramlarından bir tanesi "Konfor Alanı" dır. Bu kavramın ortaya attığı düşünceye göre bireyler kendilerini rahat ve güvende hissettiklere alanlarda yaşama tutumları edinmişlerdir. Bu "Konfor Alanı" nın dışı onlar için sırlarla ve tehlikelerle doludur. Oysa kalıcı ve tam öğrenme, tam anlamıyla bir davranış değişikliği bu alanların dışında gerçekleşebilir. Çünkü bireylerin "konfor alanları" dışında kişisel algıları, dikkatleri, endişeleri en yüksek düzeyde olur. Algı, tüm duyu verilerini örgütleyip, yorumlayarak çevremizdeki nesne ve olaylara anlam verme sürecidir. Dolayısıyla Outdoor eğitimlerinde katılımcılar çevrelerindeki nesne ve olaylara, problemlere, engellere, çözüm stratejilerine, fırsatlara daha fazla konsantre olma şansına sahiptirler. Outdoor eğitimleri katılımcıları "Konfor Alanı" dışına çıkartarak tam ve kalıcı bir öğrenme için uygun zemini ve fırsatları hazırlar (www.absolute.gen.tr/outdoor.htm).

Outdoor eğitimleri yolu ile katılımcıların takım oluşturma, takımın parçası olma, yöneticilik, liderlik, problem çözme, iletişim, strateji üretme becerileri bire bir uygulamalar yolu ile gelişecektir (www.absolute.gen.tr/outdoor.htm).

Outdoor eğitimlerinin bir başka avantajı ise zihinsel fiziksel olarak tüm katılımcıların katılımının sağlanması, sonuçlarının hızlı ve güçlü ortaya çıkması,

takım arkadaşları ile güven, sadakat, bağlılık, yardımlaşma duygularını geliştirmesi olarak sayılabilir. Yaşayarak öğrenmenin yanında Outdoor eğitimleri yolu ile eğlenerek öğrenme fırsatı da olduğu için bireylerin ve takımların motivasyonunu artırmada, kurumsal bağlılığa hizmet etmede, katılanların yaşam kalitelerini artırmada ve tüm bunların doğal bir sonucu olarak iş verimi ve müşteri memnuniyeti sağlamada bu eğitimlerin etkinlik derecesi yüksektir (www.absolute.gen.tr/outdoor.htm).

Bireyler ve ekipler için en etkin öğrenme yolu konuya odaklanıp, kendi deneyimleri ve gözden geçirmeleri sonucunda oluşur. Deneyim arttıkça beceri de gelişmektedir. Neyi nasıl yaptığımızın, neyi bildiğimizden daha önemli olduğu görüşüne katılıyoruz. Tutum ve davranışların sınırlandırılmadan ortaya çıktığı ve sahibi tarafından da etkilerinin anında gözlemlenebildiği, değişime açık bir ortam "Outdoor Eğitimler"de kolaylıkla oluşturulabilmektedir. Outdoor Eğitimler'e katılım için yaş, cinsiyet, fizik kondüsyon gibi faktörler asla engel değildir. Programların tasarımı gurubun profiline göre gerçekleştirilir ve uygulama sırasında her bireyin kendi sınırlarını zorlaması için gerekli ortam yaratılır (www.absolute.gen.tr/outdoor.htm).

Doğal ortam, tedavi amaçlı klinik veya sağlık merkezlerinden çok farklıdır. Bazı programlara olumlu cevap verme noktasında, katılımcılara uygulama alanları sağlar. Çoğu zaman, bu farklılığa neden olan faktörler, terapatik anlamda faydalıdır. Kimi görüşlere göre doğal ortam, yetişkinler ile klinik çalışmalar yapmak için uygun bir ortam yaratır. Doğal ortamda yaşamanın ilk sonucu, hayatın basit hale dönüşmesidir. Bu ortam, yetişkin insanların terapatik programa odaklanmasını zorlaştıran pek çok faktörü ortadan kaldırılmıştır. Örnek olarak, teknolojinin bulunmaması sebebiyle, yetişkinlerin televizyon veya müzik ile duygularını bastırma imkanının ortadan kalkması, büyük marketler, kışkırtıcı reklamlar gibi, modern yaşamın unsurları olan bir çok uyarandan arınmış olması verilebilir. Doğal ortamdaki programın bilinen üstünlüklerinden biri, doğal sonuçlardır. Sonuçlar, otoriteyi temsil eden kişiler tarafından değil, doğanın kendisi tarafından yönetilmektedir. Katılımcıların, program dahilindeki kuralları veya yetkilileri, ortaya çıkabilecek

sonuçlardan dolayı suçlamaları söz konusu değildir. Örneğin, barınak yapma ve korunma ile ilgili konularda bilgi verilirken gerektiği kadar dikkat etmediği için eşyaları ıslanan bir katılımcının, oluşan olumsuz şartların kendi sorumluluğu olduğunu inkar etmesi oldukça zordur. Islak ve aç olan, hatta kamp yerine ulaşması için daha kilometrelerce yol yürümesi gerektiğini öğrenen birinin, gerçek duygularını saklaması yine çok zordur. Doğal ortam, baskı ve yoğunluk noktasında çok fazla durum oluşturmakla birlikte, nadiren de olsa, özellikle yeni psikolojik yaklaşımlar ile yada farklı bir kimlik duygusuyla deneyim kazanma özgürlüğü gibi, bireysel özgürlük imkanı da sağlamaktadır. Doğal ortamın kendine has özellikleri, bu olanakları arttırmaktadır. Bu özellikler; doğal ortam çok değişiktir, yaşam stili çok farklıdır, sıradan hayattan oldukça uzaktır, katılımcılar başarıların ve edindikleri tecrübelerin tadını çıkarırlar, katılımcıların doğada yerine getirdikleri beceriler sayesinde, kendilerini kahraman rolünde görmelerini sağlar.Buna ek olarak, destekleyici küçük grup atmosferi, güven duygusu ve risk alma becerilerini arttırmaktadır (Gass, 1993).

Doğa Eğitimi Programları, Doğada Öğretim Stratejileri ve Eğitim Süreci

Bacon, doğada eğitim sürecini ve nasıl çalıştığını analiz ederek, doğa ortamının katılımcıları olumlu yönde etkilenmelerine yardımcı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bacon'un teorisine göre, doğa eğitimi deneyimi, katılımcının hayatına bir metafor şeklinde hizmet edebilmektedir. Gerçek hayat koşullarını tanımlayabilen deneyimler, bu koşullar ile baş edebilme konusunda, katılımcıya yardımcı olurlar. Doğa eğitiminin, daha önceki deneyimlerden yola çıkılarak bilinçli olarak programlandırılması, metafor gücünü arttırmaktadır. "Metafor olarak düşünülen doğa deneyimi, diğer hayattan gerçek hayata dönme ve orada bir tutarlılık bulma imkanını yaratmaktadır. Katılımcı, günlük yaşamının, doğa ortamında yaşadığı deneyimler kadar karmaşık olmayacağını bilir. Bununla beraber, doğada eğitim deneyimlerinden, daima ders çıkarılacağı konusunda garanti verilemez. Buradaki deneyimler, günlük yaşama da taşınmayabilir. Fakat, katılımcılar bu deneyimleri, değişim olarak değerlendirdiklerinde, gerçek yaşamı anlayacak ve onunla başa çıkma hususunda yardımcı olacak değişim sürecine ulaşabileceklerdir (Gass, 1993: 52).

Doğa eğitimi etkinlikleri için Halliday, yüzleştirme eğitimi deneyimleri (challenge education experiences) kelimelerini kullanmış ve özgüven (kendine güven) duygusunu arttırabilen etkinlikleri, bir tür "öğrenme deneyimleri" olarak tanımlamıştır. Bu deneyimler, Luckner ve Nadler'e göre, grubun ve bireyin aktivite hakkındaki eleştirel düşünceleriyle birleştirilebilir. Bu düşünmenin amacı bireyin anlayışını ve/veya davranışını değiştirmektir. Yüzleşme eğitimi etkinlikleri, Halliday'in çalışmasında, aşağıdaki başlıklar altında verilmiştir (Çelebi, 2002: 79).

- Oyunlar (Games): Katılımcıların, birbirlerini tanımalarına, eğlenmelerine, risk almalarına, başkalarının karşısına hazırlıksız çıkma isteğini geliştirmelerine olanak vermektedir.
- Güven Egzersizleri (Trust Exercises): Bu alıştırmalar takım ruhu kurmayı, takım desteği, empati ve işbirliği gibi şeyleri geliştirmeye yöneliktir. Çünkü, katılımcıların duygusal ve fiziksel güvenliklerini başkalarına emanet etmeyi sağlarlar.
- İletişim Aktiviteleri (Communication Activities): Bu aktiviteleri başarabilmek için katılımcıların, birbirlerini iyi dinlemeye ihtiyaçları vardır. Ayrıca sözlü iletişim ve fiziksel beceriler de grup karalarını almada çok önemlidir.
- İnsiyatif (Initiatives): Bu fiziksel problem çözme aktivitelerinde katılımcılar, görevi tamamlamak için gerekli olan grup problem çözme ve karar verme süreçlerinin bir parçası durumunda iletişim kullanmayı, işbirliği ve deneme yanılmayı öğrenirler.
- Engel Aktiviteleri (Ropes course): Değişik yüksekliklerde özel olarak kurulmuş yapılarda gerçekleştirilen fiziksel meydan okuma aktiviteleridir.

Wagner ve arkadaşları'na göre, farklı yaklaşımlar, doğa eğitimi faaliyetlerinin değişik boyutlarını ortaya koymaktadır. Doğa eğitimi iki kategoride ele alınmıştır. Bunlar; ıssız doğa, çöl vs. gibi ortamlardan yararlanılan programlar ile açık hava merkezli programlar şeklinde isimlendirilmiştir. Birinci program da katılımcılar,

yaşamlarını açık havada sürdürmekte ve doğada tırmanma, rafting gibi etkinliklerde bulunmaktadırlar. İkincisinde ise katılımcılar, iç mekanlarda yaşamakta, ancak eğitimlerini açık ortamlarda almaktadırlar. Tipik bir doğa eğitimi programı sürecinde, "amaçlar" ve "katılımcıların kim olduğu ve hedefleri" tanımlanarak açıklanmaya çalışılmaktadır. Daha sonra, katılımcılara deneysel eğitim süreçleri ve takım arkadaşları tanıştırılmakta ve bazı ısınma hareketleri ile destekleyici etkinlikler, katılımcıları daha zor etkinliklere hazırlamak için verilmektedir (Çelebi, 2002: 86).

Eğitim programının türüne bakılmaksızın, doğa eğitiminin başarısı ya da başarısızlığı, programın amacının biliniyor olması ile ilgilidir. Fakat günümüzde, çoğu doğa eğitimi programının, amaç belirlenmeden gerçekleştirildiği görülmektedir (Wagner ve ark., 1991).

Doğa eğitimi programları için, beş uygulama aşamasının gerçekleştirilmesi önemlidir. Bu beş aşama; etkinlik öncesi katılımcıların bilgi ve becerilerinin belirlenmesi, katılımcılara temel beceri öğretimi yapılması, beceri analizlerinin yapılması, katılımcılara becerinin tatbik ettirilmesi, becerilerin doğa ortamında uygulanması şeklinde belirtilebilir (Buller ve ark., 1991).

Doğa eğitimini Kurt Hahn başlatmış olup, Dainty, Lucas, Long ve Galagan'da kişilik ve duyuşsal gelişimde en önemli unsurun doğa eğitimi olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca önemli olan noktanın "açık havada olmak değil, özgün bir ortamda olmak" olduğunu belirtmiştir. Bunlara ek olarak Krouwel ve Goodwill, doğa eğitiminde etkinliklerin etkili olması için, yönetsel becerilere yönelik yapılmasını ve etkinliklerin gözden geçirilerek iş ortamıyla karşılaştırılmasını önermiştir. Tüm bu önerilerin yanında Luckner, "doğa eğitimi için doğru bir yöntem yoktur, bazı yöntemler diğerine göre daha etkili olabilir" şeklinde ifade kullanmıştır (Çelebi, 2002: 88).

Günümüzde bazı doğa bilimciler, doğa eğitimine, çevre duyarlılığının sağlanması için bir araç olarak bakmıştır. Çevresel sorunların, toplumsal boyutlarının ele alındığı ve sorunlara çözüm getirildiği bu doğa eğitimleri için çevresel etiğin anlaşılmasının önemi bu araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır. Bir doğa bilimcisi

olan D.B Gray, ekolojik inançlar ve davranışlar (Ecological Beliefs and Behaviours) başlığı altında, çevresel etiğin nasıl yerleşeceği ve süreci konusunda "Eğer bir etik değer, kuvvetli bir nesnel (amaca dayalı) ve algılamaya (idrake) dayalı özellikler üzerine kurulmuşsa, aynı zamanda dokunaklı bir süreç sonunda ortaya çıkan gerçek bir itici güce sahipse ve tüm bunların hepsi içten benimsenmişse; çevresel sorunların toplumsal yanının çözümünü üretmek daha kolaylaşacaktır". şeklinde ifadeler kullanmıştır (Türe, 1998).

Türe'ye göre, doğayı sevmek doğada kazanılan dürtünün diğer çevresel davranışlara aktarılması için yeterli değildir. Yine aynı araştırmacıya göre, doğa sporları eğitimlerinde üç çeşit "duygu yönlenimi" söz konusudur.

1. Özgül taşınma: Özgül taşınmada, eğitim programında edinilen belirli beceriler ve bilgi, gerçek bir durumda faydalı olur ve doğrudan uygulanır. Eğer özgül taşınma gerçekleşirse, katılımcı daha sonraki karşılaşmalarında aynı uygulamayı yapmaya devam edecektir.
2. Özgül-olmayan taşınma: Özgül olmayan taşınmada, katılımcı temel ilkeleri, bir öğrenme durumundan diğerine genelleştirir. Eğer özgül olmayan taşınma olursa katılımcı, farklı bir doğa sporu etkinliğinde, diğer yaşam biçimlerine zarar vermemek için doğa üzerindeki kişisel etkisini (yıkımını) en aza indirmenin diğer yollarını gözleyecektir. Bu, daha derinlemesine ve daha değerli bir aktarım biçimi olarak kabul edilmektedir.
3. Metaforik (değişmesel, simge tabanlı) taşınma: Metaforik taşınmada ilkeler, karşılaşılan gerçek duruma göre genelleştirilir. Bu tür aktarımda yine duyguların biçimlendirdiği dürtünün, diğer yaşam biçimlerine taşınması vardır, ancak eşdeğer değildir. Daha çok ilk eğitim uygulamaları sırasında alınan deneyimin bir benzetimi ve mecazı söz konusudur. Eğer metaforik taşınma meydana gelmiş ise katılımcı, öğrendiği tüm ilkeleri birleştirerek bunu günlük yaşamında kullanabileceği bir simge biçimine sokar ve uygular. Böylece taşınmalar ya da diğer deyişle duygusal yönlenim, artık günlük hayatta

> kullanılan değerler haline dönüşerek; atıkların değerlendirilmesi, yeniden kullanımı, taşıt ve yakıt seçimi, ve hatta oy vermeye kadar uzanan geniş bir biçime dönüşerek ve yaygın etki alanına sahip olur. Bu düzeyde bir duygusal taşınma, o kişi için çevresel etiğin yapılanmasını başlatabilir.

Matthews ve Riley, çevresel doğa eğitim programlarının bilgi ve tutum düzeyinde değişikliğe neden olduklarını, bu sonucun ise davranışı etkilediğini savunmuşlardır. Ancak çevreye yönelik tutumların ve sorumlulukların olumlu olarak gelişmesi ile doğa eğitimi arasındaki bağ zayıf olarak tespit edilmiştir ve bu alanda başka çalışmalara ihtiyaç olduğu belirtilmiştir (Yerkes ve Haras, 1997).

Buna ek olarak, sosyal yaşam becerilerinin, doğa eğitimi yoluyla kazanılabileceğini belirten Moote, Gerald ve Wodarski, doğa eğitiminin sosyal eğitim programlarına dahil edilmesi gerektiğini söylemiştir (Çelebi, 2002: 91).

Doğa eğitimi etkinlikleri ile liderlik becerileri yaşayarak öğretilebilir. Katılımcılar risk alarak, neleri yapabileceklerinin veya neleri yapamayacaklarının farkına varırlar. Bu tecrübeler de katılımcıların günlük ve iş yaşamındaki davranışlarına, aktarılabilir. Doğa eğitiminde amaç, katılımcılara sunulan fiziksel risk değil, duygusal ve zihinsel (intellectual) risktir. Bunlara ek olarak doğa eğitimi etkinlikleri yoluyla risk alma becerisi yanında, takım çalışması, güven, problem çözme becerileri, tartışma ortamı, baskı altında soğukkanlı olma, iş yaşamında verimli olma gibi özellikler kazandırabilir. Sonuç olarak katılımcıların, kendileriyle ilgili olumlu düşünceler edinmeleri, kendilerine ait becerileri, yaşamlarında kontrol edebilmeleri mümkün olabilecektir (Gall, 1987).

Gall, yaşayarak öğrenmeyi, bir buz dağına benzeterek, asıl önemli kısmın suyun altında olduğunu, bunların hala bilinmediğini ve araştırılması gerektiğini vurgulamıştır.

Doğa eğitiminin neden kullanılması gerektiğine ise, Yeadon, organizasyon veya gelişim programının etkililiğini arttırmak için, şeklinde cevap vermiştir. Ayrıca, bu programlarda stratejik uygulama, plan, koordinasyon gerektiğini, katılımcıların veya grupların ihtiyaçlarına yoğunlaşılabildiğini, izole bir ortam gerektiğini ve sonuçta doğa eğitiminde yaşayarak öğrenmenin, çok etkili olabildiğini vurgulamıştır (Çelebi, 2002: 95).

Macera programlarındaki işler ve problem çözme işinin özellikleri, Priest ve Gass'a göre, grubun yeteneklerini, ihtiyaçlarını ve olgunluğunu uygun hale getiren kişi tarafından organize edilerek yapılmalıdır. Bu programlarda yapılması gereken özellikler araştırmacı tarafından şu başlıklar altında verilmiştir.

- Karmaşıklığı, sonuçları ve belirsizliği atılmalıdır.
- Zaman ve yerin sınırları gerçek olmalıdır ve gerçek bir amaç için çözümlenmelidir.
- Katılımcı ne yaptığını ve bunu niye yaptığını bilmelidir.
- Grubun kaynakları ile ve daha önce tamamlanan görevinden öğrenilenler ile çözümlenebilir olmalıdır.
- Sonucu ortaya çıkarmalıdır, katılımcılar gerçek ve doğal olarak ortaya çıkan geri bildirimi işin sonunda ortaya çıkan durumdan elde etmelidir, ödül veya ceza olarak öğretenden değil.
- Bütünsel (holistic) olmalıdır.
- Katılımcıların öğrendikleri her şeyi birleştirerek sinerjik şekilde uygulamaya ihtiyaçları vardır (Priest ve Gass, 1997).

2.11. Gençlik Kampları:

2.11.1. Gençlik Kamplarının Tanımı ve Amacı

Gençlerin öğrenim ve çalışma alanları dışındaki serbest zamanlarını değerlendirmek, dinlenmelerini, sağlıklı, mutlu ve birlikte yaşamayı bilen iyi ahlaklı, kişilik sahibi, yaratıcı, gerektirdiği davranışları benimseyen, vatanını ve milletini seven, sorumluluk sahibi bir vatandaş olarak yetişmelerine katkıda bulunmak amacıyla yaz aylarında "Gençlik Kampları" açılmaktadır.

Gençlerimizin yurdumuzun tarihi, kültürel ve milli değerlerini yakından tanıma fırsatı bulmaları, bölgeler arası kültürel kaynaşımın sağlanması, farklı kişilerin bir arada yaşamalarını ve eğlenmelerini sağlamak ve ülkemizin güzelliklerini öğrenmeleri amacıyla, 13-17 yaş grubu arasındaki gençler için deniz kampları, 18-24 yaş grubundaki gençler için ise, Kızılay'ın desteğiyle doğa kampları düzenlenmektedir (Gençlik Kampları Lider El Kitabı, 2006).

Gençlik Kamplarının amacı; gençlerin bedenen, zihnen, ahlak, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirilmesidir (Ferah,1997: 25).

Gençlik Kamplarına katılan gençler, kampların amaçları doğrultusunda; Atatürk'ün gençliğe verdiği önemi, demokratik hayatın gerektirdiği tavır ve alışkanlıkları edinebilmeyi, doğayı sevip, deniz ve güneşten faydalanabilmeyi, iş birliği içerisinde çalışma ve birlikte davranma alışkanlıklarını edinmenin yanı sıra, kendine güven duyma, görev ve sorumluluk alma, kendi yeteneklerini tanıyacaktır. Bu amaçların yanı sıra; kamp tesislerini ve imkanlarını iyi kullanıp koruyarak, gençlik kamplarının yararlarını kavrayarak, serbest zamanlarını gençlik kampları ya da benzeri programlar ile değerlendirmeyi öğrenecektir. Gençlik kampları programı çerçevesinde

gençler; değişik çevreler hakkında bilgi edinecek, ritim ve müzik eşliğinde hareketler edecek, değişik spor dalları ile ilgili temel bilgi, beceri, tavır ve alışkanlıkları edinmenin yanı sıra uyuşturucu madde ve zararlı alışkanlıklar hakkında bilgi edinerek bu tür alışkanlıklardan uzak duracaktır (Ferah,1997: 29).

Türkiye Cumhuriyetinin gençlik alanındaki en büyük projesi olan "toplumsal kalkınmada gençlik projesi, gençlik kamplarının amaçları;

- Ülkemizin değişik yörelerinde yaşayan gençlerimize ülkelerini tanıma fırsatı vermek,
- Ülke ve dünya barışına katkıda bulunmak,
- Gençlerin kültürel ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunmak,
- Gönüllü enerjilerini yüzlerce eserde birleştirerek, toplumla kucaklaşmalarını sağlamak,
- Ülkemiz gençliği arasında dostluk ve kardeşlik duygularını güçlendirmek,
- Ülkemizin tarihini, kültürünü ve doğal güzelliklerini tanıma ve tanıtma fırsatını gençlerimize vermek,
- Toplumsal yönden sağlıklı, mutlu, iyi ahlaklı, kişilik sahibi, yaratıcı, üretken birer vatandaş olarak yetişmeleri hedeflenmiştir (Gençlik Kampları Tanıtım Broşürü, 2002: 4).

2.11.2. Gençlik Kamplarının Tarihi

Ülkemizde ilk gençlik kampı 1936 yılında Hereke'de açılmıştır. Daha sonraları, 1960'lı yıllarda gençliğin serbest zaman etkinlikleri 3500 sayılı yasa gereği Beden Terbiyesi ve Spor genel Müdürlüğü'nün görevleri arasında yer almış olmasına rağmen 1965 yılına kadar düzenlenememiştir.

Gençlik Kampı düzenlemesinin isim babası ve ilk uygulayıcısı Beden Eğitimi öğretmeni İbrahim Menteş'tir. Yurt dışı tahsili sonrası yurda dönen Menteş, o yıllarda

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulan Beden Eğitimi İzcilik Müdürlüğü'nde göreve başladıktan sonra yurt dışında görmüş olduğu serbest zaman etkinliklerini ülkemiz gençleri içinde gerekliliğini ve uygulanabilirliğini savunduktan sonra bu konuda çalışmalara başlayarak ilk gençlik kampının Bursa/Gemlik-Karacali Köyünde düzenlenmesini sağlamıştır (Ferah, 1997: 21). Günümüzde de; 13-17 yaş grubu arasındaki gençler için Çanakkale/Güzelyalı, İzmir/Çeşme-Paşalimanı, Aydın/Kuşadası-Davutlar ve Mersin/Silifke-Akkum olmak üzere dört deniz kampı, 18-24 yaş grubundaki gençler için ise, Kızılay'ın desteğiyle Trabzon/Kayabaşı Yaylası, Bolu/Mengen-Bürnük, Artvin/Kafkasör, Şanlıurfa/Atatürk Barajı, Van/Gevaş beş doğa kampı olarak yapılmaktayken 2007 yılından itibaren Doğa Kampı sayısı Bolu ve Trabzon illerinde yapılan kamplarla iki merkez kamp olarak uygulanmaktadır (www.gsgm.gov.tr/genclık).

2.11.3. Gençlik Kamplarından Yararlanma

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce açılan gençlik kamplarından;

a- İlköğretim ikinci kademe, lise ve dengi okul öğrencileriyle yüksek öğretim kurumu öğrencileri (kız-erkek),

b- 13-15, 16-17, 18-24 yaş gruplarında, öğrenciler (kız-erkek) ile çalışan,çalışmayan ve engelli olmak üzere her kesimdeki gençler,

c- Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü ile diğer bakanlıklar tarafından düzenlenen sosyal, kültürel ve sportif etkinliklere katılan ve başarılı olan yarışmacı ekipler,

d- Gençliğe yönelik faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların başvurularının uygun görülmesi halinde, bu kurum gençleri ile kamp tesislerinin bulunduğu yörenin gençleri yararlanır (www.gsgm.gov.tr/genclik).

2.11.4. Gençlik Kampı İçeriği

Gençlik kamplarında 8 günlük kamp programları dahilinde; günlük eğitim programlarının(Müzik, El sanatları, Tiyatro, Halk Oyunları) yanı sıra, serbest zaman etkinlikleri, çevre gezileri, kültürel faaliyetler, gönüllü çalışmalar ve spor etkinlikleri yapılmaktadır.

Kamp programları, kampların fiziksel koşulları, iklim şartları ve bulundukların bölgenin kültürel yapısı ve doğa ya da deniz kampı oluşuna göre farklılık göstermektedir.

Bolu Mengen Bürnük Doğa Kampında ise gençlere, günlük eğitim programlarında; dağ bisikleti, treaking, okçuluk, paintball, step/aerobik, çim kayağı, oriantring, halk oyunları, el sanatları, tiyatro/drama, tırmanma, Latin dansları ve müzik gibi aktivitelerle TADOK, Türkiye Kızılay Derneği ve Bolu Belediyesi İtfaiyesi tarafından çeşitli eğitim programları sunulmuştur. Bunların yanı sıra kampçılar; voleybol, satranç, badminton, masa tenisi, futbol gibi spor etkinliklerini yapabilme fırsatı bulmuşlardır. Bolu kampına katılan kampçılar, yöreye ait yedigöller, gölcük ve Abant turistik göllerini görme fırsatı bulmuşlardır. Kampçılar gruplar halinde; kampın günlük ihtiyaçlarının giderilmesi doğrultusunda nöbet ve iş bölümü yaparak yemeklerin hazırlanması ve sunulması, çevre temizliği, program akışının takibi ve kamp programının işleyişi konularında takım çalışması ve grup dinamiği göstermiş, planlı gece etkinlikleri hazırlayıp sergileyerek, yeteneklerini ortaya çıkarma fırsatı elde edip hoşça vakit geçirmişlerdir.

2.11.5. Gençlik Kamplarında Görev Yapanlar

a- İdari görevliler

1- Kamp müdürü
2- Memur(muhasebe-yazışma)
3- Teknisyen
4- Şoför

5- Hizmetli(müstahdem, bekçi, bahçıvan)
6- Aşçı, aşçı yardımcısı
7- Doktor
8- Hemşire, sağlık memuru

b- Organizasyon Görevlileri

1- Koordinatör
2- Program Sorumlusu
3- Lider
4- Aktivite Liderleri ve Rehber Eğitmenler

2.11.6. Gençlik Kampları Lideri ve Görevleri

a- Grup Lideri ve Görevleri

Eğiticilik formasyonu olan, beden eğitimi öğretmeni, müzik öğretmeni, el sanatları öğretmeni-eğitmeni, tiyatro, drama,halk oyunları ve sahne sanatları alanında deneyimli kişiler ile gençlik alanında grup çalıştırabilecek, grubu yönlendirebilecek yetenek, bilgi ve becerilere sahip, Gençlik ve Spor müdürlüğünce açılan kurs ve seminerlere katılarak başarılı olan kişilere gençlik "kampları lideri" denir.

Bu kamplarda görev alan grup liderlerinin kampın hedeflerine ulaşmasında, kamp programının aksamadan işlemesinde ve kampa katılan gençlerin kamptan en iyi şekilde faydalanmaları ve kamptan mutlu ayrılmaları için belirli bazı görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Bunlar;

1- Kamp devresinden en az 1 gün önce öğle saatine kadar katma hazır bulunmak, branşlarıyla ilgili faaliyetleri tespit etmek ve kampın ilk günü yapılan toplantıda bunları sunmak,

2- Program Sorumlusunun bir kamp devresi için verdiği görevlerle ilgili faaliyet raporunu hazırlayıp Program Sorumlusuna vermek,

3- Kampta kendilerine birey, grup ya da kurul olarak verilen görevleri eğitim amaçlarına uygun olarak gerçekleştirmek,

4- Kamp süresince kendi uzmanlık alanında ki hizmetleri yürütmek (spor, yüzme, müzik, halk oyunları, tiyatro, animasyon, el sanatları, satranç vb.) gece ve gündüz nöbet hizmetlerini yapmak,

5- Diğer liderler ve yönetim görevlileri ile işbirliği yaparak kendisine verilen diğer görevleri yerine getirmek,

6- Kendi grubunu kamp programına ve günlük vakit çizelgesine göre hazırlamak, yönetmek,

7- Gençlerin gelenek ve göreneklerine bağlı, ahlaki değerlere uygun davranışlarda bulunmalarını sağlamak,

8- Kampın gönüllü çalışma programının işletilmesini ve tüm gençlerin çalışmalarda eşit bir biçimde yer almasını sağlamak,

9- Grup içinde özel yeteneği olan gençleri tespit ederek yeteneklerine göre çalışmaya sevk etmek, kurallara uymayan gençlerle yakından ilgilenerek kampa uyumunu sağlamak, rehberlik etmek,

10- Grubundaki gençlere örnek olmak, gençlerin giyinme, temizlik, beslenme, barınma, çalışma ve eğlence hususlarında temiz,düzenli ve iyi davranışlı olmalarını sağlamak,

11- Grubuna ve kendisine verilen nöbet görevlerinin en iyi şekilde yerine getirilmesini sağlamak,günlük değerlendirme toplantılarına katılmak,

12- Gençleri zamanında yatırıp kaldırmak, gece nöbetçilerini kontrol etmek,günlük yoklama sonucunu program sorumlusuna vermek,

13- Hiçbir konuda gençlere sözlü ve fiziksel baskı yapmamak her türlü sorunu konuşarak çözmek,

14- Kamp süresince ön yargısız, demokratik,hoş görülü ve barışçı bir atmosfer oluşturmaktır.

15- Lider, kamp süresince program sorumlusuna karşı sorumludur.

b- Aktivite Lideri-Eğitmenler ve Görevleri

Eğiticilik Formasyonu, spor, müzik, el sanatları, tiyatro, drama, halk oyunları ve sahne sanatları vb. alanında deneyimli , yetenek bilgi ve becerilere sahip, belirli bir branş üzerinde uzmanlaşmış ve eğitmenlik yapan kişilere "aktivite lideri" denir.

Aktivite liderleri, kampta kendi yeterlilikleri ve uzmanlıkları doğrultusunda üstlendikleri aktivitelerde, çalışmaya katılan kampçıların yeteneklerini keşfetmeleri, farklı ürünler ortaya çıkarmaları konusunda kamçıları yönlendirirken belirli bazı görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Bunlar;

1- Kamp devresinden en az 1 gün önce öğle saatine kadar kampta hazır bulunmak, aktivitelerle ilgili faaliyetleri programlamak,

2- Aktivitelerde verilen görevleri eğitim amaçlarına uygun olarak gerçekleştirmek,

3- Kamp süresince kendi uzmanlık alanında ki hizmetleri yürütmek (spor, yüzme, müzik, halk oyunları, tiyatro, animasyon, el sanatları, satranç vb.).

4- Diğer liderler ve yönetim görevlileri ile işbirliği yapmak,

5- Kendi aktivitelerini günlük vakit çizelgesine göre hazırlamak, yönetmek,

6- Gençlerin gelenek ve göreneklerine bağlı, ahlaki değerlerine uygun davranışlarda bulunmalarını sağlamak,

7- Aktivite sırasında, özel yeteneği olan gençleri tespit ederek yeteneklerine göre çalışmaya sevk etmek,

8- Aktivite süresince önyargısız, demokratik, hoşgörülü ve barışçı bir atmosfer oluşturmak,

9- Aktivite lideri, kamp süresince Program Sorumlusuna kadar sorumludur (Gençlik Kampları Lider El Kitabı, 2006: 17-20).

Sonuç olarak, kuramsal temeller ve kaynak araştırması bölümünde; "yönetim" kavramının tanımı yapılarak, özellikle de yönetimin bir süreç olduğunu savunan yazarların tanımlamaları doğrultusunda, "yönetim süreçleri" ele alınmıştır.

Buna ek olarak, yönetim süreçleri basamaklanarak her biri açıklanmaya çalışılmıştır. Daha sonra, "yönetim" ve "spor yönetimi" arasındaki ilişki belirtilerek, spor yönetiminin fonksiyonu ve önemi ortaya konmuştur. Bu aşamalardan sonra, yönetim sürecinde etkili olan "liderlik" kavramı üzerinde durularak liderlik özellikleri, nitelikleri ve kuramları açıklanmaya çalışılmıştır. "rekreasyon" rekreasyon tanımı, çeşitleri, sınıflandırma, planlama ve programlama ile rekreasyon liderliği konuları açıklanarak, rekreasyon faaliyetleri içerisinde lider ve liderlik özelliklerinin önemi vurgulanmıştır. Daha sonra Doğa eğitimi ile Gençlik Kampları arasındaki ilişki ortaya konarak, gençlik kamplarının tanımı, amacı, tarihçesi ve programı anlatılarak, gençlik kampı liderliği ve liderin görev ve sorumlulukları ile liderlik özellikleri açıklanmıştır.

2.12. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Liderlik ile Liderlik Özellikleri ve Rekreasyon Yönetimi ile ilgili daha önceden yapılmış araştırmalardan ve tezlerden bilgiler verilecektir.

Liderlerin özellikleriyle ilgili araştırmalardan birisi olan Temiz'in (1989), Ankara'daki merkez ilkokul müdürlerinin liderlik özellikleri adlı çalışmasında,; ilkokul müdürlerinin liderlik özellikleriyle başarıları arasındaki ilişkiyi araştırmış ve eğitim sisteminde yöneticilerin başarısı açısından liderliğin önemini belirtmek istemiş ve müfettiş raporlarına göre "çok iyi" derecesi olan okul müdürlerinin tamamı demokratik liderlik özellikleri gösterdiği halde, "iyi" derecesi olan okul müdürlerinin %86'sı demokratik liderlik özelliği göstermektedir. "Çok" iyi derecede olan okul müdürlerinin "iyi" derecede olan okul müdürlerine göre liderlik özellikleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir. "Çok iyi" dereceli okul müdürlerinin liderlik özelliklerine sahip olma derecesi "yüksek" düzeydedir. "İyi" dereceli olan okul müdürlerinin liderlik özelliklerine sahip olma derecesi "düşük" düzeydedir. Bulgulardan anlaşıldığı üzere, ilkokul müdürlerinin çoğunluğunun (%57) liderlik özelliğine sahip olmada yeterli düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Başka bir araştırma Tabancalı (1995) tarafından İstanbul'da ilköğretim okul müdürleriyle ilgili yapılmıştır. Bu araştırmada ilköğretim müdürlerinin öğretmen görüşlerine göre "yapıyı kurma" ve "anlayış gösterme" boyutlarıyla ilgili liderlik davranışları değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan okul müdürleri birinci ve ikinci kademe öğretmenleri tarafından ayrı ayrı değerlendirilmiş ve her iki kademe öğretmenlerinin görüşlerinde anlamlı farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Anket sonuçlarının değerlendirilmesi sonucunda, ilköğretim okulu müdürlerinin "yapıyı kurma" boyutu ile ilgili liderlik davranışları, birinci ve ikinci kademe öğretmen grubunun görüşlerine göre %80 oranında gösterilmiştir. Bu sonuçlardan okul müdürlerinin "yapıyı kurma" boyutunu önemsedikleri yorumu çıkartılabilir.

Sakalar'ın (1987) yaptığı çalışmada da; ilkokul müdürlerinden beklenen liderlik davranışlarıyla ilgili olarak, ilkokul müdürleri, müdür yardımcıları ve öğretmenlerin fikir birliği içinde olduklarını belirtmektedir. Ayrıca ilkokul müdürleri, gösterdikleri liderlik davranışlarında çoğunlukla beklentilerine yakın liderlik davranışı sergilemektedirler.

Bayhan'ın (2002) "Kadın Yöneticilerde Liderlik Davranışlarının Toplumsal Roller Açısından İncelenmesine yönelik bir alan araştırması" adlı çalışmasında, üniversitelerdeki akademik yöneticilere ve üniversitelere bağlı hastanelerde, kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları farklı olmasına karşın, araştırmanın yapıldığı iki alanda da örgütsel ortamlarda cinsiyete dayalı farklılık belirlenmemiştir.

Sevil'in (1997) "Sporda Liderlik Davranışlarının Takım Başarısı Üzerindeki etkileri" adlı çalışmasında ise 1996-1997 Türkiye Deplasmanlı Hentbol Bayanlar ve erkekler 1. liginde başarılı olarak ilk dört sırayı alan ve Final Four turnuvasına katılma hakkı elde eden takımların sporcuları ile yapılan anket çalışması sonucunda ülkemizde hentbol 1. liginde mücadele eden takımların antrenörlerinin başarıya ulaşmak için otokratik lider davranışına eğimli oldukları tespit edilmiştir.

Yapılan bir başka çalışmada (Göral, 2001); bir lider olan antrenörün davranışlarının sporcu performansı üzerine etkilerini saptamak amacıyla, Türkiye A1

voleybol liginde mücadele eden bayan ve erkek voleybolculara araştırmacı tarafından geliştirilen Antrenör Davranış Ölçeği (ADÖ) uygulanmış olup, SPSS programı ile analiz edilen veriler sonucunda; sporcuların antrenör davranışları etkisi konusundaki görüşleri bazı değişkenlere ve boyutlara göre farklılık gösterse de, genel anlamda oyuncular bir lider olan antrenörlerinin performansları üzerine belirleyici bir role sahip oldukları konusunda aynı görüşü paylaşmışlardır.

Durmuş'un (2001) "Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye'de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma" adlı çalışmasında, kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıkları belirlemek, varsa bu farklılıkların hangi boyutlarda ortaya çıktığını saptamak için, Kabacoff'un Lider Etkinliği Analizi esas alınarak Türkiye'de faaliyetine devam eden ve şube sayısı 100'den büyük olan 3 bankanın genel müdürlüklerinde çalışan yöneticiler, araştırma evrenini meydana getirmişlerdir. Analizler sonucunda; kadın ve erkek yöneticilerin empati ve duygusal kontrol bileşenlerine ilişkin liderlik davranışları arasında farklılık tespit edilirken, becerilere ilişkin konularda ise farklılık bulunamamıştır.

Çelik'in (1997) "Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik" adlı çalışmasında, vizyoner liderliğin önemini; örgütün geleceğe yönelik bir vizyon geliştirmesinden ileri gelmekte olduğunu, geçmişteki gelişmelerin açıkça belgelendirilemezse, bu durumun örgütsel açıdan ciddi bir sorun oluşturacağını, vizyoner liderin bu sorunu çözme başarısını göstereceğini belirtmiştir.

Weiss ve Friedrichs'in (1986) da yapmış oldukları "Lider Davranışlarının Antrenör Nitelikleri ve Kurumsal Değişkenlerin Kolejli Basketbol Takımlarının Memnuniyeti ve Performansı Üzerindeki Etkisi" adlı çalışmada; antrenörlerin liderlik davranışları ve aynı zamanda iş doyumları onların sporsal deneyimlerinin çeşitli farklılığının analizinde takım performansı ve iş doyumunun anlamlı değerde arttığı, bununla birlikte bu takımların çıktılarında liderlik davranışlarının anlamlı arttığı bulunmuş, bireysel memnuniyet skorlarında, okul antrenörlerinin nitelikleri ve sporcu memnuniyetleri önceden belirlenen lider davranışlarının boyutlarını ortaya

çıkarmıştır. Antrenörlerin sıklıkla ödüllendirici davranış , sosyal destek davranış ve demokratik stil kararları sporcular tarafından memnuniyetle karşılanmıştır. Sonuç olarak genç antrenörler ve galibiyet/mağlubiyet kayıtları tutanlar, sporcu görüşlerinde daha yüksek seviyede puan almışlardır (Weiss, Friedrichs, 1986).

Kent ve Chelladurai'nin (2001) "Kolejli sporcular arasında: Organizasyon Komitesi ve Örgüt Davranışında Transformasyonel Liderliği Anlamak adlı çalışmada; Transformasyonel liderliğin lider-üye etkileşimi korelasyonu anlamlı bulunmuştur. Buna ilave olarak Transformasyonel liderliğin; lider-üye ilişkisi boyutları organizasyon komitesi ve organizasyon üyelik davranışı da farklılık göstermiştir.

Serbest zaman ile ilgili yapılan Tunçel'in (1999) "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarında Sporun Yeri" adlı; İzmir ilinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin zaman kullanımı, serbest zamanlarını değerlendirme alışkanlıklarında sporun yeri ve beklentilerini belirlemek amaçlanan çalışmasında, 311 öğretmen üzerinde uygulanan anket sonuçlarına göre; öğretmenlerin %91.7'sinin haftada 40 saatin altında çalışmakta ve büyük çoğunluğunun haftada yarım gün ile bir gün boş günleri olduğu, % 58.2'sinin fiziki uygunluk ve sağlıklı olmayı tercih ettiği için serbest zaman etkinliklerine katıldığı, %26.7'sinin serbest zaman etkinliklerine kendi tercihleri ile yöneldiklerini ve %75.6 ile serbest zaman etkinliklerine katılan öğretmenlerin, bu etkinliklerden sonra en yüksek oranda rahatlama ve doyum hissi duyduklarını ortaya çıkartmıştır.

Tamer'in (1998) "sportif rekreasyon etkinliklerine Liderlik Eden Antrenörlerin Lider Davranış Boyutları-polis Akademisi Örneği-" adlı çalışmasında; Polis Akademisi öğrencilerinin katıldıkları sportif rekreasyon etkinliklerine liderlik eden antrenörlerin lider davranış yapılarının tespiti ve algılanan bu lider davranış yapıları ile bu etkinliklere katılan öğrencilerin katılım motiveleri arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaçlandığı çalışmada, 18 sportif rekreasyon etkinliğe katılan 529 öğrenciye uygulanan anketler sonucunda, 16 rekresyon etkinliğinde rekreasyon

liderlerinin; “eğitici-öğretici”, sadece hentbolde “demokrat”, atıcılıkta ise “ödüllendirici” lider davranış tipine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Weese (1995)’nin iki farklı üniversitenin kampus rekreasyon yönetimleri üzerine yapmış olduğu nitel araştırmasında, transformasyonel liderlerin güçlü bir örgüt kültürüne sahip olduklarını ve özellikle çalışanlarla oryantasyon gibi kültür yapıcı aktiviteleri gerçekleştiren programları yönettikleri sonucuna varılmıştır(Weese, 1995).

Köseoğlu (1981) çalışmasında rekreasyon kavramı, rekreasyon kaynaklarının belirlenmesi, değerlendirilmesi ve rekreasyon planlaması konularına yer vermiş, ayrıca rekreasyon faaliyetlerinin geliştirilebilmesi için gerekli olan doğa ve kültürel kaynaklarından söz etmiştir.

Benzer bir çalışmada, Karadağ (2002); “Eğridir İlçesinin Rekreasyon Kaynaklarının Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi” adlı çalışmasında da; rekreasyon, rekreasyon kaynakları kuramı ve rekreasyon kaynaklarının sınıflandırılması konuları incelenmiş, daha sonra alanın doğal ve kültürel özellikleri tespit edilerek, mevcut rekreasyon kaynakları belirlenmiştir. Elde edilen veriler değerlendirilerek, rekreasyon kaynaklarının kullanımına, geliştirilmesine ve korunmasına yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Ağaoğlu’nun (2002) “Türkiye’deki Üniversitelerin Rekreasyon Programlarının Geliştirilmesi” adlı çalışmasında, 9 üniversitede rekreasyon programlarına katılan 299 öğrenci ve rekreasyon programlarında görev alan 57 kişi olmak üzere toplam 356 denek üzerinde yapmış olduğu anket çalışmasında, rekreasyon çalışmalarında görev alanların tam zamanlı ve genç personel olduğu tespit edilirken, personel değerlendirilmesinde, faaliyetlerin çeşitliliği ve faaliyetlerle ilgili iletişim hususunda üniversiteler arasında geniş farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca üniversitelerdeki faaliyetlet konusunda öğrencilerin değerlendirme puanlarının yüksek oluşu ile faaliyetler arasındaki ilişkiye bakıldığında öğrencilerin yeterince rekreasyon eğitimine sahip olmadıkları anlaşılmaktadır.

Başaran'ın "Türk Spor Örgütlenme sürecinde rekreasyon anlayışı ve bugünkü uygulanabilirliği" adlı çalışmasının amacı Türk Spor Teşkilatını boş zamanların değerlendirilmesi açısından inceleyerek, gelecekteki uygulamalar için daha modern bir yapıya ulaşması düşüncesiyle önerilerde bulunmaktır. Araştırmanın evrenini 320 yönetici personel teşkil etmiştir. Bu yöneticilerin tamamına anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, Anayasa ve Spor Kanunlarında bulunan sporun kitlelere yaygınlaştırılması, alt yapının hazırlanması için tesis, malzeme ve personel ihtiyacının karşılanması, gençliğin ve tüm boş zamanlarını değerlendirecek spor ortamlarının hazırlanması, GSGM programlarında bulunmasına rağmen, uygulamada yetersiz kaldığı belirlenmiştir (Şahin, 2003: 32).

Kaya'nın "Bilkent Üniversitesindeki öğrencilerin fiziksel rekreatif etkinliklere katılımını etkileyen faktörler" adlı tez çalışmasında fiziksel rekreatif aktivitelere katılan öğrencileri etkileyen faktörler analiz edilmiş, eklenen çalışmalar ile öğrencilerin ne tür aktiviteler yaptıkları, aktivite çeşitleri, günlük katılımları, ne tür tesislerde katıldıkları, katılma zamanları, cins, yaş, sınıf, kazanç durumları tanımlanmıştır. Araştırmada 623 öğrenciye anket uygulanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; erkek öğrencilerin, bayan öğrencilerden daha fazla pozitif yönde fiziksel aktiviteye uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Erkek ve bayan öğrencilerin rekreasyonel fiziksel aktivitelere katılımlarında engelleri farklı olduğu görülmüştür. Bayan öğrencileri rekreasyonel fiziksel aktivitelere katımda zaman yetersizliği, farkında olmama, karar verme, vücut görünümü ve ilgi eksikliği etkilemektedir. Erkek öğrencileri aktivitelere katılımda tesis eksikliği etkilemektedir. Erkek ve bayan öğrenciler rekreasyonel fiziksel aktivitelere katılımda üniversite tesislerini tercih ettikleri bulunmuştur. Erkek ve bayan öğrenciler aktivitelere katılımda arkadaşlarıyla olmayı tercih ettikleri bulunmuştur. Bayan öğrenciler bireysel aktivitelere tercih etmesine rağmen erkek öğrenciler takım sporlarını tercih ediyorlar (Şahin, 2003: 33).

Arslan'ın (1996) "Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'na bağlı yurtlarda kalan bayan öğrencilerin rekreasyon sorunları" üzerine yaptığı araştırmada amaç; Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'na bağlı kız öğrencilerin yurtlarının rekreasyon açısından öğrencilerin beklentilerine ne ölçüde cevap verebildiği, bu

amaçla ne tür uygulamalar yapıldığını ve bu uygulamaların öğrencilere ne ölçüde ulaştığını belirlemek ve öneriler sunmaktır. Araştırma sonuçlarına göre, öğrencilerin %86.4'ü rekreasyon aktivitelerinin akademik başarıyı artırdığını düşünürken, %10.5'i hiçbir etkisi olmadığını, %1.4'ü ise başarıyı düşürdüğü yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğrencilerin kaldığı yurtta bulunan etkinlik türü olarak en fazla T.V. salonu ve okuma salonu, kütüphanelerin yer aldığı görülmektedir. Daha sonra salon sporları masa tenisi, halk oyunları bulunduğu belirtilmektedir. Öğrencilerin etkinliklere katılmama nedenlerinin en fazla olarak yurtlarda etkinliklere yönelik yetersizliklerden ve personelden kaynaklandığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, yurtlarda kalan öğrencilere yeterli rekreatif ortamların sunulmadığı, personelin boş zamanlar konusunda ilgisiz kaldığı bu nedenle öğrencilerin bir kısmının yurt dışındaki ortamlara yöneldiği ve rekreasyon ihtiyacının özel sektör tarafından giderildiği belirlenmiştir.

Tunçkol'un (2001) "Selçuk Üniversitesindeki akademik personelin rekreasyon faaliyetlerinin değerlendirilmesi" adlı çalışmasında, kampus ortamında mevcut bulunan imkanlarla ne gibi rekreatif faaliyetler yapıldığı, yapılabileceği ve personelin bunlardan ne derece haberi olduğu araştırmanın asıl amacını oluşturmaktadır. 500 kişiye anket uygulanmış ve bunun sonucunda akademik personelin rekreasyon kavramı hakkındaki birikimi öğrenilmeye çalışılmıştır. Çalışma sonucunda, rekreasyon kavramının daha çok orta yaş tabir edilen yaş aralığında bilindiği ortaya çıkmış, düşük kademeli ya da genç denilebilecek personel arasında rekreatif faaliyetlerin üniversite de yeterli olmadığı oltaya çıkmıştır. Kampusun şehir dışında olmasının rekreatif faayetleri olumsuz yönde etkilediği sonucu bulunmuştur (Şahin, 2003: 34).

Bozatay'ın "Devlet Memurlarının rekreatif faaliyetleri üzerine bir araştırma" sında devlet memurlarının serbest zamanlarını nasıl değerlendirdikleri, rekreatif faaliyetlere katılıp katılmadıkları ve katılımlarını etkileyen sebepler araştırılmıştır. Araştırmada 256 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Bu araştırma sonunda kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların rekreatif faaliyetlere katılımın yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Yeterli serbest zamanın olmamasının sebebi olarak araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun evli olması sebep gösterilmektedir. Kamu kurum

ve kuruluşlarında çalışan personelin serbest zamanlarını değerlendirme etkinliklerinden yeteri kadar bilgilendirilmediği, çalışanların bu konuda yetersiz ve ilgisiz bırakıldıkları, kurumların rekreatif faaliyetler düzenledikleri ortaya çıkmıştır (Şahin, 2003: 34)

Sankır'ın (2001) "Üniversite Öğrencilerinin Sosyo-Ekonomik Özelliklerine Göre Serbest Zaman Faaliyeti Olarak Sanat Tüketimleri" adlı çalışmasında Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin sosyo-ekonomik özellikleri ve bu özellikler içinde serbest zaman değerlendirme ile ilgili tutumları, davranış eğilimleri, sosyal ve fiziki çevre etkileri serbest zaman değerlendirme ile ilgili beklentileri ve düşünceleri açıklanmaya çalışılmıştır. Öğrencilerin serbest zamanlarında ilk sırada tercih ettikleri faaliyet türü kitap okumaktır. İkinci tercihleri ise müzik dinlemektir. Sinemaya ve konsere gitmek, TV. İzlemek, arkadaşları ile dolaşmak yer almaktadır. Araştırma sonuçlarından da anlaşılacağı gibi H.Ü. Edebiyat Fakültesi öğrencilerinin büyük çoğunluğu serbest zamanlarını da çok pasif faaliyetlerle değerlendirmektedir . Öğrencilerin annelerinin öğrenim durumu ile sanat tüketimleri arasında yapılan analiz sonucunda anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı analız babanın öğrenim durumu değişkenime uygulandığında benzer sonuçlar elde edilmiştir. Ailenin eline geçen para miktarına göre tüketilen sanata bakılacak olursa, ailenin eline geçen toplam para miktarı ile sanat tüketimleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Şahin, 2003:34).

Aydoğan "Serbest Zaman ve Medya" adlı doktora tez çalışmasında çeşitli dönemlerde serbest zaman kavramı incelenmiştir.
Serbest zaman çalışma ve özel mülkiyetin çıkışına kadar toplumun her kesiminin etkiliğiyken, bu dönemden itibaren çalışma mülkiyetsiz kesimlerin etkinliği haline gelmiştir. Yani kölelerin bu dönemde serbest zamanları yoktur. Modern döneme kadar eğitim ve kültürü tek elinde tutan, yaşamın en yüce ve en değerli biçimlerine ilişkin idealler kendinde somutlaştıran sınıf, serbest zamanlı sınıflar olagelmiştir. Sanayi devrimiyle üretkenliği en temel amaç sayan kapitalistler ekonomiyle birlikte çalışmayı ve biriktirmeyi en temel etkinlik sayan Protestan etkinliğin etkin kuruma geçmesi, çalışma ve serbest zamanın tarihin hiçbir döneminde olmadığı kadar keskin bir biçimde birbirinden ayırmıştır. Bu dönemde çalışma saatler arttırılmış, serbest zaman

ise azaltılmıştır. Bugün dünyada 5 günlük çalışma haftası standart hale gelmiştir. Modern dönemde üst sınıflar ev dışı etkinliklerinde alt sınıfların serbest zamanları ise genellikle ev mekanlarıdır.

Özbey'in (1994) "ODTÜ, Bayan Öğrencilerinin, Öğretim Elemanları ve Personelin Fiziksel Rekreatif Aktivitelere Katılım Oranını Etkileyen Faktörlerin Analizi" adlı tez çalışmasında amaç; Ortadoğu Teknik Üniversitesi bayan öğrencilerinin, öğretim elemanları ve personelinin fiziksel rekreatif aktivitelere katılım oranını etkileyen nedenleri belirlemek ve bu engellerin azaltılması için çözüm yolları önermektedir. ODTÜ'de öğrenim gören 73 bayan öğrenci, 41 bayan öğretim elemanı ve 37 bayan personel olmak üzere toplam 151 kişiye anket yapılmıştır. Faktörler 10 grup altında toplanmış ve ANOVA istatistiksel işlemi ile değişik statülerdeki bayanlar arasında farklılık olup olmadığı da incelenmiştir.

Yalçınkaya, Saraçoğlu ve S. Varol'un (1993) "Üniversite öğrencilerinin spora ilişkin görüşleri ve beklentileri" adlı araştırmalarında amaç üniversite öğrencilerinin spora ilişkin görüş ve beklentilerini belirlemektir. Çalışma sonucunda gençlerin serbest zamanlarını değerlendirdikleri etkinlikler incelenmiş ve şu bulgular elde edilmiştir. Öğrencilerin %33.7'si spor, %20.7'si kitap okuma ve ders çalışma, %9.1'i arkadaşları ile birlikte olma, %4.5'i TV. İzleme ve dinlenme ile boş zamanlarını değerlendirmektedirler. Öğrencilerin genel olarak spora ve spor dallarına ve spor tesislerine ilişkin örüşleri ve beklentileri şöyledir. Gençlerin %34.1'i kişiyi bedensel, zihinsel ve ruhsal yönden sağlıklı bir yapı kazandırma, %23,6'sı kişisel sorunlardan uzaklaştırma, %18.8'i kişiyi kötü akışkanlıklardan uzaklaştırma, %8.88'i boş zamanları değerlendirme yolu, %7.5'i kişisel ve sosyal yönden geliştirme, %7.1'i mücadeleci, azimli ve kararlı olmayı salama biçiminde ifade etmektedir. Gençlerin büyük bir çoğunluğunun sporun önemine inanmasına rağmen sporla daha çok izleyici olarak (%43,4) ilgilendikleri görülmektedir. Bu durum sporun yapmayı zorlaması ve özendirici bir uygulama olarak gençliğe sunulmamasından kaynaklanmaktadır boz zaman etkinliklerinin spor konusunda daha çok erkekler lehinde olmasında ise, ülkemizde özellikle erkeklere hitap eden spor dallarının gelişmiş olması ve koşulların onlar için daha elverişli olması bu sonucu yaratmış olabilir.

Taşmektepligil ve Bostancı' nın (2000), "Farklı Özelliklere Sahip Fertlerin Sportif Faaliyetlere Katılımlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi" adlı çalışmalarında birinci amaç insanları sportif çeken yada ondan uzaklaştıran ana sebepler belirlemek ikincisi ise bu sebeplerin anlam ve önemine göre ortaya çıkan yeni şartları gözler önüne sermektir. Araştırmaya 9 ayrı yerleşim bölgesinden farklı yaş ve eğitim durumuna sahip 356 erkek, 335 bayan olmak üzere 691 denek katılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre; yaş, eğitim ve cinsiyet değişkenine göre sınıflandırılan tüm deneklerin spor yapmalarında etkili olan ilk üç neden "sağlıklı kalma, zevk ve fiziki uygunluk" biçiminde ortaya çıkmıştır. Spor yapmamada gösterilen nedenler ise; yaş ve eğitim grupları ile bayanlarda; "zaman yetersizliği, sağlık durumunun iyi olmayışı ve yakında bir spor tesisinin bulunmayışı", erkek gruplarda yine "zaman yetersizliği, sağlık ve fiziksel aktiviteden haşlanmama" biçiminde ortaya çıkmıştır. Araştırmada yaş ile spora katılım arasında ters, eğitim ile spora katılım arasında doğru ilişki bulunmuştur. Yaş ile birlikte spora katılım düşmekte, fakat eğitim düzeyi yükseldikçe spora yönelim artmaktadır. Ayrıca yine bu çalışmaya göre bayanların erkeklere göre daha az spora katıldığı da anlaşılmaktadır (Şahin, 2003: 38).

Karaküçük "Sporun Rekreatif Fonksiyonları" isimli çalışmasında; sporun, rekreasyonun en kapsamlı ve ilgi çeken alanlarından biri olduğunu, spor ve rekreasyonun karşılıklı birbirini etkilemekte olduğunu ve sporun rekreatif ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir hareket alanı sağlarken, rekreasyonun da sporun toplumda yaygınlaşması, tanınması ve başarılar elde edilmesinde önemli roller üstlendiği ortaya koymaktadır (Şahin, 2003: 38).

Kılbaş'ın (1994) "Gençlik ve Boş Zamanları Değerlendirme" adlı çalışmasında Ankara İli Çankaya ve Yenimahalle ilçelerinde bulunduğu Gençlik Merkezlerine devam eden 225 üyeye anket uygulanmış ve elde edilen bulgulara göre, bu merkezlere devam eden insanların çoğunluğunun 12-17 yaş grubunun oluşturdukları, yüksek gelir düzeyine sahip oldukları ve izcilik ve halk oyunları gibi etkinliklerde yoğunlaştıkları sonuçlarına varmıştır.

Elaine J, Thomas L. McMenzie, Gregory J. Welk, Mıchael L.Booth, yapmış oldukları çalışmalarında fiziksel hareketsizliği gençler için önemli bir sağlık sorunu olarak tanımlamaktadırlar. Okul ve topluluk ortamları, fiziksel aktiviteyi teşvik eden önemli altyapılardır. Bu makale, okul öncesi yaşlardan başlayıp üniversite çağındaki kişileri de kapsayan bir grubun okul ve topluluk ortamlarındaki fiziksel aktivite çalışmalarını incelemekte, yapılan müdahalelerin özelliklerini ve etkilerini saptamaya çalışmaktadır. İncelemeye alınmış 22 çalışmanın 14'ü tamamlanmış olup 8'i halen devam etmektedir. Sonuç ise fiziksel aktivitenin yapılan müdahaleler sona erdikten sonra devam ettirildiğini göstermiştir. Bu denemeler hem beden eğitiminde orta seviyeden etkin seviyeye çıkarılan fiziksel aktivitenin dikkat çekici sonuçlarını göster önüne sermekte, hem de okul dışındaki fiziksel aktiviteyi arttırmaktadır (Şahin, 2003:39).

Gold, Seymaur, M. "Enerji tasarrufu için rekreasyon planlaması" adlı araştırmasında insanların eğlence ihtiyacını karşılayabilmek için şehirlerde yapılması gereken planlamalardan bahsetmiştir. Şehirlerde ve varoşlarda yaşayan pek çok insanın serbest zamanlarını açık hava eğlencelerine ayırmaya olan ihtiyacı gün geçtikçe artmaktadır. Şehirleşme ve bunun getirdiği sonuçlara, halka açık parkların ve eğlence alanlarındaki yetersizliğin eklenmesi insanların eğlenme ihtiyaçlarını karşılayabilmek için kendilerine uzak alanları tercih etmelerine neden olmaktadır. Bunun sonucunda ise az kullanılan şehir parkları, fazla kullanımdan zarar gören kırsal alanlar ve bu alanlara seyahat sırasında boşa harcanan zaman ve enerji kaybına neden olmaktadır (Şahin, 2003: 39). Yapılan bu araştırma uzak alanların yerine kentlerdeki imkanları kullanmanın sosyal ve ekonomik avantajlarından bahsetmektedir. Bu avantajlar;

1. Halka açık yerlerin kullanımının artırılması sonucunda potansiyel suç oranındaki düşüş,
2. Yerel eğlence imkanlarının miktarı ve kalitesine bağlı olarak artacak mülkiyet değerleri,
3. Yerel ve bölgesel alanlara kolay geçiş sağlamak için seri ulaşım imkanlarının artırılması,

4. Şehir imkanlarının geliştirilmesi ile insanların el değmemiş olan ulusal parkları mümkün olduğunca az kullanmasını sağlamak,
5. Ekonomik zorunluluğun şehir dışına gitmek zorunda kalan düşük gelirli vatandaşların ve bu alanlara seyahat edebilme şansı olmayan fiziksel engellilerin üzerindeki yarattığı sosyal baskıyı ortadan kaldırmak.

Howe (1993), bir programın değerinin iki açık göstergesi olarak etki ve etkililiği söylemiştir. Eğer bir program etkili ise "katılımcılar için eğlenceli, anlamlı ve memnun edici olur" diyen araştırmacı, rekreasyon programlarının değerlendirilmesinde nitel araştırma yöntemlerinin uygun olduğunu ve uygulama prensiplerini programcıların bilmesi gerektiğini önemle belirtmiştir. Bu çalışma serbest zaman program gelişiminin parçalarının etkililiğini ele alarak, doğalcı program gelişimi yaklaşımını tanıtmış daha sonra, nitel bilgi toplama ve katılımcıların teknik analiz gözlemlerini ve röportajları, belge incelemelerini ve analizlerini bağıntıları ile tartışmıştır. Çalışmanın sonunda rekreasyon programcılarına uygulamada bazı öneriler sunmuştur.

Edginton, Little ve DeGraaf'ın 1992'de deniz kamp organizasyonları üzerine yaptığı çalışmada, rekreasyon programcılarının deneyim kazanmaları ve programda değerlendirme süreçlerini hazırlayıp uygulamalarını ve sunucunda da kavrama duygularını gözlemlemeyi amaçlamıştır. Katılımcılar serbest zaman hizmeti ile ilgili program hazırlamada, genel bilgiye sahip olup, araştırmacı tarafından yönlendirilmiş ve denetlenerek program gelişimi hakkında serbest zaman deneyimiyle ilgili daha bilinçli çalışmalarda yer almaları sağlanmıştır. Çalışmada katılımcılar, belirli talimat ve program uygulamasından haftalar önce verilen eğitime dayalı olarak Kamp programları hazırlamış ve uygulamışlardır. Araştırmacı bu programın denetleyici rolünü üstlenerek, program gözlemi yapmış ve katılımcıların dönütlerini almıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların beceri seviyelerini çeşitlendirmek ve belirlemek, programcıların yetenek kavrama duygusunu geliştirmek için programın bazı özelliklerini değiştirme ihtiyacı olduğu belirtilmiştir. Bu değişikliklere örnek olarak, programda fazla seçenek sunulması (özgürlük-

örneğin kulüpler ve serbest zaman aktivitelerinin programlanması) verilmiştir (Little, 1993).

Giustolisi ve arkadaşlarının (2004), rekreatif spor kanalıyla eğitimin, insan gelişimi ve kırsal alanlara entegrasyonunu içeren proje çalışmasında, rekreatif spor etkinliklerinin ve programların kırsal kesimlere uygulanmasının ve bunların toplum üzerine katkılarını tartışmışlardır. Çalışmalarında, gençlerin ve diğer katılımcıların normal şehir yaşamından farklı bir yaşamda deneyim kazanmalarını, sosyal uyum için spor becerilerinin ve tekniklerinin geliştirilerek rekreasyon programı olarak katılımcılara sunulmasının ve sonuçlarını irdelemişleridir. Çalışmanın sonucunda, okulların, spor kulüplerinin, gönüllü ve yerel yönetimlerin sportif uygulamalarla sinerji yaratılabileceği ve toplumsal farkındalığı arttırabileceği söylenmiştir.

Murphy ve Howard 1977'de yaptıkları çalışmada, rekreasyon yönetiminde program planlamasında ve uygulamasında "flow chart method" önermiştir. Bu metot program uygulamasında spesifik teknikler önermiştir ve hata programda hata yapma oranını azalttığını ve uygulayıcılara kolaylık sağladığını belirtmiştir. Bu metotta programın temel fonksiyonlarını; personel, tesisler, sponsorlar, program tasarımı, kayıt v.b. gibi parçalara ayırmıştır. Daha sonra, programın temel fonksiyonlarını ele almış ve sürekli değerlendirme sürecine tabi tutmuştur. Program uygulamasında değerlendirme formu (check list) oluşturmuştur. Bu değerlendirme formunu zaman dilimlerine ayırarak sürekli kullanılması gerektiğini, ayrıca bunun zor ve zaman kaybına sebep olabileceğini, ancak program başarısı için önemli bir adım olduğunu vurgulamıştır. Sonuç olarak araştırmacının önerdiği bu değerlendirme süreci programın tekrar geliştirilebilmesi için önemle tartışılmıştır (Rosmann ve Schlatter, 2000: 221–223).

Ramsey ve Hungerford (1989), VII. Sınıf öğrencileri üzerinde, çevresel konular ve hareket eğitimi için kullanılan bir doğa eğitimi programının etkilerini araştırmışlardır. Deney grubunda kullanılan uygulamalı, öğrencilerin otomatik davranışlarına izin vermiş, problem çözmeye odaklamaya, çevresel hareket becerilerinin geliştirilmesi ve kullanılmasına ve özel çevresel konulara odaklanmayı da

sağlamıştır. 18 hafta sonunda deney grubunun, çevresel davranışlarında ve çevresel konularda muhtemel problemlerin çözümleri hakkında ki bilgilerin anlamlı düzeyde değişiklik tespit edilmiştir. Olağan bilimsel dersler alan kontrol grubunda ise bu tarz değişiklikler rapor edilmemiştir.

Gall (1987), doğa eğitimi etkinliklerinde, liderlik becerilerinin yaşayarak öğretilebileceği, katılımcılara risk aldırarak, neleri yapabileceklerini veya neleri yapamayacaklarını görebilme fırsatı tanınabileceğini belirtmiş ve böylece katılımcıların günlük ve işle ilgili yaşamındaki davranışlarına, bu deneyimlerin transfer edebileceğini söylemiştir. Yazara göre, doğa eğitiminde amaç katılımcılara sunulan fiziksel risk değil, duygusal ve zihinsel (intellectual) risktir. Ayrıca, risk alma becerisinin dışında, doğa eğitimi etkinliklerinin takım çalışması, güven, problem çözme becerileri, tartışma ortamı, korku ve endişeler için soğukkanlı olma, iş yaşamına ait planlarını geliştirme gibi özellikler kazandırdığını vurgulamıştır. Tüm bunların sonucunda katılımcıların, kendileriyle ilgili olumlu imaj edinmelerini ve kendilerine ait becerilerinin, yaşamlarında kontrol edebileceklerine inanmalarını sağlayacağını söylemiştir.

Rossman'in 1989'da yaptığı araştırmada, değişik ortamlardaki serbest zaman deneyimlerinin, sosyal ve psikolojik açıdan ele alındığında program gelişimine yardım edebileceği ortaya çıkmıştır. Araştırmacı rekreasyon programlarında, programcıların program tasarımı ve değişiminde, katılımcıların ihtiyaçları ve sosyal statülerini dikkate aldıklarında olumlu dönütler alınıp bilinçli kararlar verilebileceğini vurgulamıştır (Little, 1993).

Aslan'ın (2000) yaptığı "Üniversite Öğrencilerinin Boş Zaman Değerlendirme Eğilimi" isimli çalışmada amaç, üniversitelerin özellikle öğretmen yetiştiren fakültelerinde okuyan öğrencilerin serbest zamanlarını nasıl değerlendirme eğiliminde olduklarını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini 210 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada bilgi elde etmek için anket formu, tartışma grubu ve gözlem teknikleri uygulanmıştır. Araştırma sonunda öğretmen yetiştiren kurumlarda okuyan öğrencilerde genel olarak en yaygın aktivitenin %35.2 ile hobi uğraşıları

olduğu, bunu %21.7 ile kitap okuma etkinliğinin takip ettiği, serbest zamanlarında televizyon izleyen ve radyo dinleyenlerin %9.0, spor yapanların, sinemaya gidenlerin ve dost-akraba ziyaretlerine gidenlerin %5.5 ile ayni oranları paylaştığı bilgisine ulaşılmıştır. Ayrıca, tiyatroya gidenler sadece %2.2 iken, hiçbir aktiviteye katılmayanların ise %12.5 oranında olduğu görülmüştür.

Özbey Alkurt ve Çelebi'nin (2004: 44) yaptığı uygulamalı çalışma, deneysel desene dayalı kız meslek lisesinde okuyan 14–17 yaş grubuna hitap eden, bir rekreasyon program uygulamasıdır. Uygulamada yapılan çeşitli rekreatif etkinlikler; dans, voleybol, ip atlama, basketbol gibi branşlardır. Çalışma 12 haftalık bir dönemi kapsamaktadır. Çalışmanın sonucunda, katılımcıların etkinliklerden mutluluk duygusu, kendine güven, çevre ve okulun katılımda etken olduğu bulunmuştur. Yine aynı çalışmaya benzer bir uygulamanın sonucunda (Özbey Alkurt ve ark., 2004: 116; Mirzeoğlu ve ark., 2004:135), kız yetiştirme yurdunda bulunan 13-18 yaş grubu kız öğrencilerinin, 8 haftalık rekreasyon programına katılımlarının sonucunda, kendilerine güven kazandıkları, sportif becerilerini geliştirdikleri ve vücut algılama düzeylerinin arttığı, sosyal gelişimlerinin olumlu yönde geliştiği görülmüştür.

Çelebi (2002), "Doğa Eğitimi etkinliklerinin, Liderlik Becerilerinin Ortaya Çıkartılmasındaki Rolü" adlı çalışmasında; doğa eğitimi etkinliklerinin, liderlik becerilerinin ortaya çıkartılmasında nasıl bir rol üstlendiğini gözlem yöntemiyle saptamaya çalışmıştır. Araştırmada, Abant İzzet Baysal üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunun IV. Sınıf öğrencilerinden, on bir kız, yirmi erkek toplam otuz bir katılımcı, kolay ulaşılabilir, kolay örneklem yöntemi ve kritik durum örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Katılımcılara Bolu- Kartalkaya- Aladağlar bölgesinde, yedi günlük doğa eğitimi programı uygulanmıştır. Sonuç olarak, doğa eğitimi süresince, liderlik becerilerinden güven, risk alma, takım çalışması, problem çözme ve doğa yaşamına yönelik etkinliklere katılım gözlemlenmiş ve doğa eğitimi etkinliklerinin, bu becerilere yönelik davranışların belirlenmesinde, etkili rol oynadığı sonucuna ulaşmıştır.

Kırıkoğlu (2004), yaptığı araştırmasında doğa eğitimi programlarının uygulama boyutunda planlama sürecinin rolünü analiz ederek yorumlamıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmadan çıkacak sonuçlara göre, bundan sonra yapılacak olan doğa eğitimi programlarının daha etkili ve daha verimli olabilmesi yönünde önerilerin oluşturulması amaç edinilmiştir. Niteliksel olarak yapılan araştırmada veriler, araştırmacı tarafından, gözlem, görüşme ve doküman incelemesi yöntemiyle elde edilmiştir. Veriler, kamp öncesi ve kamp sonrası katılımcılara verilen bilgi toplama formları, açık uçlu sorulara, katılımcıların düşüncelerini yazılı belirtmeleri, yönetici, kamp lideri, izci lideri ve katılımcı izciler ile yapılan görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Araştırmada geçerlilik ve güvenirlik ölçütü olan çeşitleme yöntemi kullanılarak veriler, alan notu, kamera kaydı ve fotoğraf çekimi gibi yöntemlerle çok yönlü olarak toplanmıştır. Araştırmanın evrenini, 7 gün süren "Adım Adım Türkiye Uluslararası İzci Kampı" oluşturmuştur. Bu araştırmanın katılımcı grubunu ise, Adım Adım Türkiye Uluslararası İzci Kampı programında görev alan ve görüşme yapılan, 8 yönetici, 10 etkinlik sorumlusu (Staff), 5 izci lideri, 10 katılımcı izci, açık uçlu soru verilen 44 katılımcı izci, kamp öncesi bilgi formu verilen 311 katılımcı izci ve kamp sonu bilgi formu verilen 281 katılımcı izci oluşturmuştur. Araştırmada, doğa eğitimi programına katılanların demografik özellikleri belirlenerek, doğa eğitimi programının, uygulama boyutunda "temel ihtiyaçlar" ve "etkinlikler" faktörlerinin, planlama sürecini gerçekleştirmeye yönelik etkisi değerlendirimiştir. Sonuç olarak bu araştırmada, doğa eğitimi programlarının hedeflerine ulaşılmasında uygulama boyutunun, planlama süreci açısından rolü analiz edilmiş ve bu analiz sonucunda "temel ihtiyaçların ve etkinliklerin" uygulama boyutunda önemli rol oynadığı belirlenmiştir.

Slack (Edgar ve Thomas, 2000: 404-406) çalışmasında, gönüllü rekreasyon programcılarının ve halka yönelik program uygulamalarının günümüzde değiştiğini ve bu değişikliklerin toplumdaki özel sektör ve pazarlama mekanizmasına bağlı olduğunu belirtmiştir. Geleneksel olarak, rekreasyon programlarında yapısal bazı düzenlemelerin tartışılması ve program ile ilgili basit prosedürlerin ve kuralların kullanılarak gönüllüler tarafından kararların alınması, bütçe için alternatifler bulunması, yetişmiş gönüllü program uygulayıcılarının program etkililiğini

arttıracağı tartışılmıştır. Ayrıca bu programlarda, geleneksel kültürün olumlu ve olumsuz etkilerini, program yönetimi açısından irdelemiştir.

Turco (2004) çalışmasında, kutlama günlerinde katılımcıları, spor turizmi içinde tartışmıştır. Rekreasyon programlarında; spor turizminde katılımcıları üç kategoriye ayırmıştır. Bunlar; aktive katılımcılar, seyirciler ve kutlama için gelen turist katılımcılar olarak belirtilmiştir. Çalışmada katılımcıların spor organizasyonlarına rekreatif katılım oranlarını incelemiş ve spor turizminde katılımı cezbeden etkenleri tartışmıştır. Çalışmanın sonucunda katılımcıların basketbol, beyzbol, futbol, dağcılık gibi sporlara büyük oranda katıldıklarını ancak bu katılımın daha cazip olarak sunulması için çeşitli etkinliklerin (gösteriler, geleneksel kutlamalar, sergiler v.b.) programa dahil edilmesi gerektiğini ve bunların katılımı etkilediğini iddia etmiştir.

Yılmaz (2005), ortaöğretimde rekreasyon programlarına katılan bayan öğrencilerin, rekreasyon programlarına bakış açılarının ve deneyimlerinin, rekreasyon program yönetimi boyutunda değerlendirilmesi amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırmada deneysel desene dayalı nitel çalışma kullanılmıştır. Araştırma, 10 hafta süren "dans ve step etkinliğinden" oluşmaktadır. Araştırma süresince araştırmacı, programın planlanmasını, uygulanmasını ve liderliğini üstlenmiş ve ortaöğretimde okuyan 14–17 yaş grubunda 30 kız öğrenci katılımcı ile çalışma süresince aynı ortamda bulunmuştur. Veri toplama yöntemi olarak gözlem; grup tartışması ve değerlendirmesi, katılımcıların günlük tutması, video kaydı, fotoğraf çekimi gibi gözlem teknikleri kullanılmıştır. Rekreasyon programı uygulama öncesi, süresince ve sonrasında, gönüllü olarak araştırmacı tarafından görüşmeler yapılmış ve ayrıntılı gözlem alan notları alınmıştır. Yılmaz'ın bulgularında orta öğretimde rekreasyon programlarına katılan bayan öğrencilerin, rekreasyon programlarına bakış açılarının ve deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucunda dört ana tema ve bu temalara bağlı dokuz alt temaya ulaşılmıştır. Rekreasyon programı denildiğinde, katılımcılar bunu sportif etkinliklere katılmak olarak algıladıklarını, bu programlara katılırken eğlenmeyi, kilo vermeyi, sağlıklı ve zinde olmayı, arkadaş edinmeyi ve beceri öğrenmeyi amaçladıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcılar,

rekreasyon programının uygulamasının öncesinde, uygulama sırasında ve uygulama sonrasında heyecan, sevinç, mutluluk ve güven duygularını yaşadıklarını söylemişlerdir. Yılmaz'ın çalışmasında rekreasyon programı yönetsel olarak ele alındığında, liderin ve ortamın önem kazandığı görülmektedir. Rekreasyon programları sonucunda, kişilerin özgüven kazandığı ve beceri öğrendikleri sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak bu çalışmada, rekreasyon program yönetiminin, eğitimde verimli kullanılmasını ve kişilerin gelişiminde gereken öneme sahip olmasını sağlaması açısından faydalı olacağı düşünülmüştür.

Ömür (2006) çalışmasında, rekreasyon yönetiminde rekreasyon programının yönetsel süreçlerinin değerlendirilmesi (Düzce- Akçakoca Festival Program Örneği) amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı, iki ana tema altında sorgulanmıştır. Bunlar; 1- Katılımcıların rekreasyon programı yönetimi ile ilgili görüşlerinde ortaya çıkan temel unsurlar 2- Rekreasyon programında ortaya çıkan yönetsel süreçlerdir. Bu araştırmada model olarak "nitel araştırma deseni" kullanılmıştır. Rekreasyon programında görev alan 4 yönetici, 13 komite başkanı ve 1 komite üyesi toplam 18 katılımcı bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmada veri toplamayla ilgili olarak, görüşme için "yarı yapılandırılmış görüşme" yöntemi kullanılmıştır. Gözlem için ise "yapılandırılmamış alan çalışması", araştırmacının ortama katıldığı "katılımcı gözlem" denilen yöntemle gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların rekreasyon programı ile ilgili görüşlerinde ortaya çıkan temel unsurlar: dört unsur (alt tema) şeklindedir: Bunlar; ekonomi, turizm, eğitim ve kültür olarak sınıflandırılmıştır. Akçakoca festival programının yönetsel süreçlerine ilişkin elde edilen veriler, üç dönem altında sunulmuştur. Bunlar; 1-Program öncesini kapsayan planlama süreci, 2-Program dönemin uygulama süreci, 3-Program sonrasında yapılan değerlendirme sürecidir. Rekreasyon programlarının oluşturulmasında ve uygulanmasında, rekreasyon yönetiminin katılımı arttırmadaki, program verimliliğindeki ve ülkemizin gelişmişlik düzeyini etkilemedeki önemi vurgulanmış ve ülkemizde büyük ölçüde eksikliği duyulan rekreasyon program yönetimine dikkat çekilmiştir. Festival programının gelişimine yönelik yerel yönetime ve yeni araştırmalara yönelik araştırmacılara öneriler verilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örneklemi, araştırmacının rolü, verilerin toplanması, verilerin analizi, geçerlik ve güvenirlikleri ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1.Araştırma Modeli

Araştırmada, rekreasyon programlarının uygulama süreçlerinden doğa eğitimi etkinliklerinin, uygulama sürecinde görev alan katılımcıların (yönetici(program sorumluları), grup liderleri, kampçılar ve araştırmacının) rekreasyon programına ve yönetsel boyutlarına ilişkin yönetim süreçleri açısından değerlendirilmesi için niteliksel araştırma teknikleri kullanılmıştır.

Glaser'e göre nitel araştırmayı; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlamak mümkündür. Nitel araştırma, kuram oluşturmayı, temel bir anlayışla sosyal olguları bağlı bulundukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır. Bu tanımda kuram oluşturma toplanan verilerden yola çıkarak daha önceden bilinmeyen birtakım sonuçları birbiri ile ilişkisi içinde açıklayan bir modelleme çalışması anlamına gelmektedir. Bu da araştırmacının esnek olmasını, toplanan verilere göre araştırma sürecini yeniden biçimlendirmesini ve gerek araştırma deseninin oluşmasında gerekse toplanan verilerin analizinde tümevarıma dayalı bir yaklaşım izlemesini gerektirir (Patton, 90; Yıldırım ve Şimşek, 99).

Rekreasyon programları son yıllarda önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Özellikle günümüzde açık alan rekreasyon programları, iş yaşamında verimliliği, gençliğin üretkenliğini ve yaratıcılığını arttırmak amacıyla bir yöntem olarak kullanılmaktadır. Açık alan rekreasyon programlarından biri olan "gençlik kampı etkinlikleri", dünyada ve ülkemizde uygulanan rekreatif program çeşididir. Bu programın etkili olabilmesi ve amacına ulaşabilmesi için kampın durumu, yönetici ve liderler ile onların

özellik ve davranışları büyük rol oynamaktadır. Bu nedenle liderlik özellikleri ve liderlik davranışları rekreasyon programlarının değerlendirilmesinde göz önünde tutulmalıdır.

Niteliksel araştırma tekniklerinin kullanılmasının, açık alan rekreasyon etkinliklerinde, liderlik özellik ve davranışlarının değerlendirilmesinde etkili olacağı düşünülmüştür. Niteliksel araştırma modelinin tercih edilmesinin diğer bir nedeni ise, araştırmacının görüşlerini alacağı katılımcılar, grup liderleri, aktivite liderleri ve yöneticiler ile 8 gün gibi uzun bir süre "Bolu Mengen Doğa Kampı" süresince yüz yüze görüşme ve gözlem yapabilme olanağı bulabilmesidir.

Bu çalışmanın araştırma yöntemiyle ilgili temel dayanağını, nitel araştırmaları destekleyen, kuramsal temellerin dayanağı olan disiplinlerden sayılan "ekoloji (çevre) psikolojisi" disiplini oluşturmaktadır. İngilizce karşılığı "ecological psychology" olan bu disiplin, Yıldırım ve Şimşek (1999) tarafından Türkçe'ye "çevre psikolojisi" olarak çevrilmiştir. Barker ve Wright' ın 1968'de geliştirdiği ekoloji (çevre) psikolojisi, farklı bir gelenek ve kuramsal yönelimle, çevrenin insan davranışlarını nasıl biçimlendirdiğini ve insan davranışıyla ortam arasında nasıl bir etkileşim olduğu konularıyla ilgilenir. Bu disiplinin temel varsayımı "insan davranışlarıyla çevre arasında nasıl bir ilişki olduğunu sormak ve açıklamaya çalışmaktır". Bu alanda çalışan araştırmacılar, bireyleri ve çevreyi birbirine bağımlı olarak görürler ve seyirci olarak, bireyin, saf ve detaylı tanımları ile başlayarak, bireylerin davranış akımlarını gözlemlerler, çevreyi anlayarak, çevrede insan davranışlarının nasıl oluştuğunu incelerler. Bu disipline göre, çevreden bağımsız yapılan incelemeler, insan davranışlarını anlamada yetersiz kalmaktadır (Patton, 1990).

Jacop'un belirttiği üzere, ekoloji, (çevre) psikologları, insan davranışlarının, subjektif yönleri olduğunu ve bu insan davranışlarını, amaca bağlı olarak açıklayıp, çevreyle ilgili subjektif yönlerinin de olduğunu farz etmişlerdir. Bu çevre, kişinin duygusal reaksiyonuna bağlı olarak tartışılan çevre olarak kabul edilmiştir. Örneğin, bir kişinin bir işi isteksiz ve mutsuz olarak yapması ile ilgilenilmiştir. Ekolojik psikolojide diğer bir odak nokta ise, davranışların yer, nesne ve zaman ile ilişkili olarak kabul edilmesi ve olası tüm davranış ortamlarının, daha sonra doğru davranış

ortamlarıyla tanımlanmasıdır. Araştırmacılar, davranış ve ortamın özellikleri hakkında, ya da bireyin davranışları ve çevre hakkında tanımlayıcı sorular sorabilir ve odak nokta olarak, bireyin algıladığı çevreyi ve amaç merkezli davranışlarını kayıt edebilir. Bu kayıt sırasında gözlemciler, bir kişinin davranışlarının hikayesel tanımını yazabilir ve daha sonra amaç merkezli etkinliklere bağlı olarak parçalara bölerek kodlama ve düzenlemeler yapabilir. Bu düzenlemeler daha sonra, niteliksel olarak kodlanır ve analiz edilebilir (Akt.Kırıkoğlu, 2004).

Ekoloji psikolojisinin, ayrıca çevre eğitiminde de kullanıldığı görülmektedir. Günümüzde bazı doğa bilimciler, doğa eğitimine, çevre duyarlılığının sağlanması için bir araç olarak bakmıştır. Çevresel sorunların, toplumsal boyutlarının ele alındığı ve sorunlara çözüm getirildiği bu doğa eğitimleri için çevresel etiğin anlaşılmasının önemi bu araştırmacılar tarafından vurgulanmıştır. Bir doğa bilimcisi olan D.B Gray, ekolojik inançlar ve davranışlar (Ecological Beliefs and Behaviours) başlığı altında, çevresel etiğin nasıl yerleşeceği ve süreci konusunda "Eğer bir etik değer, kuvvetli bir nesnel (amaca dayalı) ve algılamaya (idrake) dayalı özellikler üzerine kurulmuşsa, aynı zamanda dokunaklı bir süreç sonunda ortaya çıkan gerçek bir itici güce sahipse ve tüm bunların hepsi içten benimsenmişse; çevresel sorunların toplumsal yanının çözümünü üretmek daha kolaylaşacaktır" şeklinde ifadeler kullanmıştır (Türe, 1998).

Bu araştırmada ekoloji psikolojisi yaklaşımı kullanılarak, açık alan rekreasyon etkinliklerinde, liderlik özellik ve davranışlarının değerlendirilmesi konusunda 28 Temmuz- 05 Ağustos tarihinde Bolu Mengen Doğa Kampı' da yapılan ve toplam 8 gün süren "Bolu Mengen Doğa Kampı" süresince görev alan, 1 kamp müdürü, 1 koordinatör, 4 program sorumlusu, 20 lider, 13 aktivite lideri, 378 katılımcı kampçı ile aynı ortamda bulunulmuştur. Farklı görevlerde yer alan 3 yönetici ve 10 lider ile, kamp uygulama süreci içerisinde gönüllü olarak görüşmeler ve gözlem yapılmış ve farklı bölgelerden ve illerden gelen 25 katılımcı kampçıların görüşlerini içeren yazılı günlük notları ile ayrıntılı gözlem alan notları alınmıştır. Elde edilen "Bolu Mengen Doğa Kampı" ile ilgili görüşler, düşünceler, öneriler ve gözlem alan notları bir araya getirilerek analiz edilmiş, karşılaştırmaları yapılarak aralarındaki örüntüler ve farklılıklar ortaya konulmuştur.

Araştırmada veri toplamayla ilgili olarak, "görüşme" ve "gözlem" yöntemi seçilmiştir. Nitel çalışmada, sohbet tarzı görüşme, görüşme formu, ve standart açık uçlu görüşme olmak üzere üç tür görüşme yaklaşımı önerilmektedir. Bu araştırmada, "görüşme formu" yöntemi ve "sohbet tarzı" görüşme yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca, görüşme yapılan katılımcılar, hakkında

genel kişisel bilgiler edinmek için, araştırmacı tarafından hazırlanmış "bilgi formu" (Ek:1) kullanılmıştır.

> İlk bakışta görüşme kolay bir veri toplama aracı gibi görünse de, "beceri, duyarlılık, yoğunlaşma, bireyler arası anlayış, öngörü, zihinsel uyanıklık ve disiplin gibi pek çok boyutu kapsaması açısından, hem sanat hem de bilimdir" (Patton, 90). Nitelikli bir görüşmede, günlük etkileşim ve iletişim sürecinde oluşan hatalar yapılmaz. Bu süreçte, sorulan sorulara karşı tarafın rahat, dürüst ve doğru bir şekilde tepkide bulunmasını sağlamak görüşmecinin temel görevidir (Yıldırım ve Şimşek, 2000).
>
> Araştırmada kullanılan "görüşme formu" yöntemi; Patton'a göre (1990), benzer konulara yönelmek yoluyla değişik insanlardan aynı tür bilgilerin alınması amacıyla hazırlanmaktadır. Ayrıca görüşme formu, araştırma problemi ile ilgili tüm boyutların ve soruların kapsanmasını güvence altına almak için geliştirilmiş bir yöntemdir. Buna ek olarak bu yöntem, farklı bireylerden daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi elde etmeyi sağlamaktadır. Ayrıca görüşmeci görüşme sırasında soruların cümle yapısını ve sırasını değiştirebilir, bazı konuların ayrıntısına girebilir veya daha çok sohbet tarzı bir yöntem belirleyebilir. Çalışmada kullanılan diğer bir yöntem olan "sohbet tarzı" görüşme ise, genellikle araştırmacının gözlem amacıyla doğrudan ortama katıldığı alan araştırmalarında kullanılır. Sorular, etkileşimin doğal akışı içinde sorulur ve araştırmacı, probleminin değişik yönlerine ilişkin gerekli ve yeterli veriyi toplayabilmek için, ilgili bireyle birden fazla sohbet gerçekleştirebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2000).

Araştırmada kullanılan gözlem metodu, sekiz günlük kamp ortamında, uygulanan program etkinlikleri, yönetici ve lider davranışları, katılımcıların doğadaki kamp yaşamı, tesisler ve katılımcı grupların etkileşimlerini oluşturan davranışlarını ayrıntılı olarak tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Bu gözlem çalışmaları, davranışın gerçekleştiği doğal ortamlarda yapılmış ve çoğu durumda araştırmacının ortama katıldığı "katılımlı" gözlem denilen yöntemle gerçekleştirilmiştir. Bailey'e (1982) göre, araştırmacı herhangi bir ortamda oluşan bir davranışa ilişkin ayrıntılı, kapsamlı ve zamana yayılmış bir resim elde etmek istiyorsa, "gözlem" yöntemini kullanabilir.

3.2. Katılımcılar

Bu araştırmanın evrenini, "Bolu Mengen Doğa Kampı" oluşturmuştur. Örneklem grubunu ise, 28 Temmuz- 05 Ağustos 2005 tarihinde Bolu Mengen'de yapılan ve toplam 8 gün süren "Doğa Kampı" programında görev alan, 3 yönetici, 10 grup lideri ve doğa kampına katılan 25 kampçı (18-24 yaş) katılımcı oluşturmuştur.

Bu araştırmada, doğa kamp programı yönetim süreçlerine ve liderlik anlayışına ilişkin derinliğine bilgi edinilmesi amacıyla, örneklem seçiminde "amaçlı örnekleme" yöntemleri kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemleri, tamamen nitel araştırma geleneği içinde ortaya çıkmıştır. Amaçlı örnekleme, zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak vererek, pek çok durumda olgu ve olayların keşfedilmesinde ve açıklanmasında yarar sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2000). Bu araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden tipik durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

> Tipik durum örnekleme yönteminde amaç, eğer araştırmacı yeni bir uygulamayı veya bir yeniliği tanıtmak istiyorsa, bu uygulamanın yapıldığı veya yeniliğin olduğu bir dizi durum arasından, en tipik bir veya birkaç tanesini saptayarak bulmaya çalışabilir. Patton'a göre (1990) amaç, ortalama durumları çalışarak belirli bir alan hakkında fikir sahibi olmak veya bu alan, konu, uygulama veya yenilik konusunda yeterli bilgi sahibi olmayanları bilgilendirmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2000).

Araştırmada görüşme ve gözlem için, 8 gün süren "Doğa Kampı" programında görev alan, 3 yönetici, 10 grup lideri ve 25 (18-24 Yaş) doğa kampına katılan kampçı katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir.

Bolu Mengen Doğa Kampı 190 bayan ve 188 erkek toplam 378 kampçı, 1 kamp müdürü, 1 koordinatör, 4 program sorumlusu, 20 grup lideri, 13 aktivite lideri ile gerçekleştirilmiştir. Bunun yanında 18 görevli ile 2 yönetici organizasyonun gerçekleştirilmesinde görev yapmıştır. Organizasyona katılan kampçılar 18-24 yaş grubunda yer alırken, kız ve erkek kampçı sayılarının birbirine yakın olduğu görülmüştür.

Organizasyona 71 ilden toplam 378 kampçı ve 20 grup lideri katılmıştır. Bolu Mengen Doğa Kampına katılan kampçıların, geldikleri iller ve her ilin katılımcı sayısı aşağıdaki Tablo 1'de, Program Sorumlusu ve Lider Katılımcıların Kişisel Bilgileri Tablo 2'de, Bolu Mengen Doğa Kampının Görev ve Sorumluluk Dağılımı Tablo 3'de, Araştırmaya Katılan Katılımcı Grup Tablo 4'de, Kamp Kuruluş aşamasında Yardımcı Olan Kurum ve Kuruluşlar ise Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Bolu Mengen Doğa Kampına Katılan Kampçıların İllere Göre Dağılımı

İL	Sayı
Adana	24
Adıyaman	6
Afyon	3
Ağrı	1
Aksaray	2
Amasya	5
Ankara	21
Antalya	6
Ardahan	2
Artvin	6
Aydın	14
Balıkesir	1
Bayburt	2
Bilecik	5
Bolu	1
Burdur	1
Bursa	7
Çanakkale	5
Çankırı	5
Çorum	3
Denizli	12
Diyarbakır	11
Edirne	6
Elazığ	1
Erzincan	1
Erzurum	7
Eskişehir	8
Gaziantep	2
Giresun	4
Hatay	11
Iğdır	3
Isparta	4
İçel	10
İstanbul	29
İzmir	2

İL	Sayı
Kahramanmaraş	3
Kars	4
Kastamonu	2
Kayseri	8
Kırıkkale	3
Kırklareli	2
Kırşehir	14
Kilis	1
Kocaeli	1
Konya	3
Kütahya	1
Malatya	6
Manisa	6
Mardin	5
Muğla	5
Muş	1
Nevşehir	6
Niğde	3
Ordu	3
Osmaniye	8
Rize	1
Sakarya	3
Samsun	10
Siirt	3
Sinop	2
Sivas	11
Şanlıurfa	7
Şırnak	2
Tekirdağ	3
Tokat	4
Trabzon	8
Uşak	1
Yozgat	4
Zonguldak	3

Yukarıda ki tablodan da görüldüğü üzere gençlik kamplarına katılım farklı illerden ve farklı kültürlerden olmaktadır. Bu da bu kampların çok geniş bir kültür

mozaiğine sahip olup, bu kadar farklı kültürlerden gelen gençlerin kaynaşmasına da bir vesile olduğunun en büyük göstergesidir.

Araştırmada yer alan program sorumlusu ve liderler, rekreasyon programlarına gönüllü olarak katılan ve bu kamplarda görev alan, çeşitli eğitim programlarını başarıyla tamamlayan kişiler olup, katılımcıların kaynaşmasında, programın işleyişinde ve amacına ulaşmasında çok büyük ve önemli bir rol oynamaktadırlar.

Ayrıca bu kampta ki katılımcı gençlerin iyi vakit geçirip, yaratıcı ve üretken olmalarını sağlayan aktivitelerden sorumlu liderlerin de büyük çoğunluğunun, aynı zamanda grup lideri olduğu, bir kısmının da sorumlu oldukları aktivitelerde deneyimi olan uzman gönüllü kişiler olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 2: Program Sorumlusu ve Lider Katılımcıların Kişisel Bilgileri

KİŞİ NO	YAŞ	CİNSİYET	YAŞADIĞI İL	EĞİTİM DURUMU	MESLEĞİ	GÖREVİ ve *BRANŞI	LİDERLİK HİZMET YILI
1	31	Bay	Kırklareli	Lisans	Beden Eğitimi Öğretmeni	Program Sorumlusu Spor	10
2	28	Bayan	İstanbul	Yüksek Lisans	Sınıf Öğretmeni	Program Sorumlusu Branş yok	10
3	30	Bayan	İzmir	Lisans	Sınıf Öğretmeni	Program Sorumlusu Halk Oyunları	10
4	28	Bay	Elazığ	Lisans	Spor Uzmanı	Lider Spor ve tiyatro	4
5	22	Bay	İstanbul	Lisans	Öğrenci	Lider Halk oyunları	2
6	25	Bay	Kırıkkale	Lisans	Beden Eğitimi Öğretmeni	Lider Spor	1
7	28	Bayan	Bolu	Lisans	Beden Eğitimi Öğretmeni	Lider Halk oyunları	4
8	27	Bay	Amasya	Lisans	Antrenör	Lider Spor	4
9	24	Bay	Ankara	Lisans	Antrenör	Lider Spor	1
10	23	Bayan	İstanbul	Lisans	Harita Mühendisi	Lider El sanatları	1
11	29	Bayan	Konya	Yüksek Lisans	Spor Uzmanı	Lider Spor	1
12	30	Bayan	Muğla	Doktora	Araştırma Görevlisi	Lider Spor	10
13	27	Bay	Bolu	Yüksek Lisans	Beden Eğitimi Öğretmeni	Lider Spor	8

***BRANŞI:** GSGM Gençlik kampı lider eğitimi seminerlerinde temel eğitimin yanı sıra, belirlenmiş branşlara göre liderlere eğitim seminerleri verilmektedir.(Temel Branşlar: Spor, el sanatları, tiyatro, halk oyunları, müzik şeklindedir). Yapılan kampın özelliği ve ihtiyaca göre liderler aktivite liderliği de yapmaktadırlar.

Tablo 3: Bolu Mengen Doğa Kampının Görev ve Sorumluluk Dağılımı

KATILANLAR	SAYI	GÖREV ve SORUMLULUKLAR
Kamp Müdürü	1	Sabit tesisler için Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce kadrolu olarak atanan ya da geçici olarak Gençlik ve spor İl Müdürlüklerince Gençlikten Sorumlu Şube Müdürü Gençlik Merkezi Müdürü, Gençlik ve Spor İlçe Müdürü kadrosunda bulunanlar kamp müdürü olarak görevlendirilir. Kamp Müdürünün; a) Kamp süresi dışında ki görevleri, b) Kamp süresi içinde ki görevleri bulunmaktadır. A) Kamp Süresi Dışında ki Görevler: 1- Tesisin gerekli bakım, onarım ve eksiklikler var ise bu konuda İl Müdürlüğüne önerilerde bulunmak. 2- Faaliyetlerden sonra yine tesisin gerekli bakım ve onarımını yaptırmak. 3- Genel Müdürlükçe planlanan ve organize edilen kamp faaliyetleri dışında kalan boş zamanlarda kendilerine verilen yetki ve sorumluluklar doğrultusunda, il ve ilçe gençliği kamp açabilme ve konuda gerekli tüm hazırlıkları yapabilme konusunda Gençlik ve İl Müdürlüğüne öneriler sunmak, ilden gelen talimatları yerine getirmek. 4- Mal ve hizmet alımları için teklifte bulunmak 5- Tesis bütçesini hazırlamak ve İl Müdürleri aracılığı ile Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğüne Ocak ayı içersinde bildirilmesini sağlamak. 6- Kampla ilgili diğer iş ve işlemleri yapmaktır. Kamp Müdürünün Kamp Süresi İçinde ki Görevleri: 1- Tesiste görevli daimi ve geçici personelin görevlerini aksatmadan yerine getirmesini takip etmek, 2- Kampın işleyişi ile ilgili gerekli mal ve hizmet alımlarını yapmak-yaptırmak, 3- Kampın amaçlarına uygun yönetilmesinden değerlendirilmesinden birinci dereceden sorumludur. Kampın ayniyat işlerini bu konuda ki kanun, yönetmelik ve genelgeler çerçevesinde yürütmek, 5- Kampın demirbaş eşyalarının iyi korunup, kullanılmasını sağlamak bu konuda gerekli tedbirleri almak 6- Kampta daha etkin bir çalışma imkanı yaratabilmek için çevre ile yakın ilişki kurmak, mahallin en büyük mülki amirinin yardım ve yakın desteğini sağlamak, 7- Kamp süresince onarım, temizlik, sağlık, beslenme, barınma, taşıma, ulaşım, haberleşme, eğitim araçları temini ile ilgili tüm hizmetleri yerine getirmek, takip etmektir.
Kamp Koordinatörü	1	Gençlik ve Spor Genel müdürlüğünce kamp süresi boyunca geçici olarak görevlendirilen, doğa kamplarının yönetimi konusunda uzman, program sorumluları ve liderleri yönlendirebilen, kamplarla ve doğayla ilgili yeterli tecrübesi bulunan, kampın yapıldığı bölgeyi çok iyi tanıyan kişiye koordinatör denir. 1- kampın çevre emniyeti ile varsa orman, deniz, göl ve havuz emniyetinden birinci dereceden sorumlu olmak, 2- Gerekli hazırlıkların yapılabilmesi için ildeki diğer kurumlarla işbirliği yapmak,

		ilgili kurum ve kişilerle mutabakat sağlamak, 3- Kamp başlamadan önce kampta görev alan liderler ve program sorumluları ile toplantılar yaparak etkinlik ve gezi planlarını hazırlamak, 4- program sorumluları ve liderler arasında iş bölümü yapmak, 5- Liderlerin ve program sorumlularının nöbet çizelgelerini yapmak ve hizmetlerini kontrol etmek, her gün düzenli toplantı yapmak, 6- Kampın özelliğine göre yan kampların ve/veya grupların oluşmasını sağlamak, 7- Aktivitelerin yürütülmesi, gece eğlenceleri, gezi, tören ve gösteri hazırlama gibi işlerin yürütülmesini organize etmek, 8- Kampın etkin, verimli, ve akıcı olması noktasında tedbirler almak, 9- Program Sorumlusu ve lider değerlendirme formlarını kamp dönemi sonunda Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığına göndermek, 10- kamp dönemi sonunda Gençlik Kampları değerlendirme formunu doldurarak Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkanlığına göndermek.
Program Sorumlusu	4	Kamp Eğitimi ve yönetimini bilen, kampçılığını seven, liderlik vasfına sahip, yönetme ve yönlendirme niteliklerini kazanmış olan Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce açılan kurs ve seminerlere katılarak başarılı olan rehber kişilerdir. 1- Kampın eğitimi ve yönetiminin planlı bir biçimde yürütülmesini sağlamak,kampçıların özgür, eğlenceli ve üretken bir atmosferde kamp yapmaları için gerekli ortamı yaratmak, 2- Kampın çevre emniyeti ile varsa deniz, göl ve havuz emniyetinden Kamp Müdürü ile birlikte birinci derecede sorumlu olmak, 3- Gerekli hazırlıkları yapabilmek için görevlendirildikleri kamp devresinden en az 1 güz önce öğleye kadar kampa katılmak, 4- Kamp açılışında kampta görev alan liderlerle bir toplantı yaparak eğitim ve öğretim planlarını hazırlamak, liderler arasında iş bölümü yapmak, 5- Liderlerin nöbet çizelgelerini yapmak ve hizmetlerini kontrol etmek, her gün düzenli toplantı yapmak, 6- Projelendirilen iş alanlarındaki çalışmalar için Kamp Müdürü ile birlikte ilgili kurum ve kişilerle mutabakat sağlamak, 7- Kamp programının zenginleştirilmesi ve aksamadan yürütülmesi için lider ve gençlik temsilcilerinin görüşlerini almak, 8- Program Sorumlusu olabilecek nitelikleri taşıyan en az 8 yıl liderlik yapmış başarılı liderlerin Program Sorumlusu seminerine katılabilmesi için teklifte bulunmak, 9- kamplarda gençlerin her türlü zararlı alışkanlıklardan uzak durmaları (içki, kumar, sigara, uyuşturucu madde vb.) konusunda gerekli tedbirleri almak, 10- Kamp raporlarının düzenli bir şekilde hazırlanması için kamp bitiminden 1 gün sonra kamptan ayrılmak, 11- Kamp gruplarının kurulması, rehberlik, yarışma sonuçlarının değerlendirilmesi, toplantı gece eğlenceleri, gezi, tören ve gösteri hazırlama gibi her türlü işlerin yürütülmesini organize etmek,

		12- Kamp devresi esnasında görevini yapmayan, programı aksatan, huzursuzluk yaratan liderleri uyarmak, devam halinde savunmasını alarak sonuçlandırmak üzere ilgili birime iletmektir, 13- Gençlik kampına ait; bilgi katılan genç sayısı (kız-erkek), kamp raporu, görüş ve önerilerin yer aldığı " kamp bilgi formu" ve "lider değerlendirme formu" program sorumluşu tarafından doldurularak her devre sonunda 10 günlük süreyi geçmeyecek şekilde ikaza meydan verilmeden Gençlik Hizmetleri Daire Başkanlığına gönderilecektir.
Grup Lideri	20	Eğiticilik Formasyonu olan Beden Eğitimi öğretmeni, Müzik Öğretmeni, El Sanatları Öğretmeni-eğitmeni, tiyatro, drama, halk oyunları ve sahne sanatları alanında deneyimler kişiler ile gençlik alanında grup çalıştırabilecek, grubu yönlendirebilecek yetenek bilgi ve becerilere sahip, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünce açılan kurs ve seminerlere katılarak başarılı olan ve belge sahibi olan kişidir. 1- Kamp devresinden en az 1 gün önce öğle saatine kadar katma hazır bulunmak, branşlarıyla ilgili faaliyetleri tespit etmek ve kampın ilk günü yapılan toplantıda bunları sunmak, 2- Program Sorumlusunun bir kamp devresi için verdiği görevlerle ilgili faaliyet raporunu hazırlayıp Program Sorumlusuna vermek, 3- Kampta kendilerine birey, grup ya da kurul olarak verilen görevleri eğitim amaçlarına uygun olarak gerçekleştirmek, 4- Kamp süresince kendi uzmanlık alanında ki hizmetleri yürütmek (spor, yüzme, müzik, halk oyunları, tiyatro, animasyon, el sanatları, satranç vb.) gece ve gündüz nöbet hizmetlerini yapmak, 5- Diğer liderler ve yönetim görevlileri ile işbirliği yaparak kendisine verilen diğer görevleri yerine getirmek, 5- Kendi grubunu kamp programına ve günlük vakit çizelgesine göre hazırlamak, yönetmek, 6- Gençlerin gelenek ve göreneklerine bağlı, ahlaki değerlere uygun davranışlarda bulunmalarını sağlamak, 7- Kampın gönüllü çalışma programının işletilmesini ve tüm gençlerin çalışmalarda eşit bir biçimde yer almasını sağlamak, 8- Grup içinde özel yeteneği olan gençleri tespit ederek yeteneklerine göre çalışmaya sevk etmek, kurallara uymayan gençlerle yakından ilgilenerek kampa uyumunu sağlamak, rehberlik etmek, 9- Grubundaki gençlere örnek olmak, gençlerin giyinme,temizlik,beslenme,barınma,çalışma ve eğlence hususlarında temiz,düzenli ve iyi davranışlı olmalarını sağlamak, 10- Grubuna ve kendisine verilen nöbet görevlerinin en iyi şekilde yerine getirilmesini sağlamak,günlük değerlendirme toplantılarına katılmak, 11- Gençleri zamanında yatırıp kaldırmak, gece nöbetçilerini kontrol etmek,günlük yoklama sonucunu program sorumlusuna vermek,

		12- Hiçbir konuda gençlere sözlü ve fiziksel baskı yapmamak her türlü sorunu konuşarak çözmek, 13- Kamp süresince ön yargısız, demokratik,hoş görülü ve barışçı bir atmosfer oluşturmaktır. Lider, kamp süresince program sorumlusuna karşı sorumludur.
Aktivite Lideri	13	Eğiticilik Formasyonu, spor, müzik, el sanatları, tiyatro, drama, halk oyunları ve sahne sanatları vb. alanında deneyimli , yetenek bilgi ve becerilere sahip, belirli bir branş üzerinde uzmanlaşmış ve eğitmenlik yapan kişilere aktivite lideri denir. 1- Kamp devresinden en az 1 gün önce öğle saatine kadar kampta hazır bulunmak, aktivitelerle ilgili faaliyetleri programlamak, 2- Aktivitelerde verilen görevleri eğitim amaçlarına uygun olarak gerçekleştirmek, 3- Kamp süresince kendi uzmanlık alanında ki hizmetleri yürütmek (spor, yüzme, müzik, halk oyunları, tiyatro, animasyon, el sanatları, satranç vb.). 4- Diğer liderler ve yönetim görevlileri ile işbirliği yapmak, 5- Kendi aktivitelerini günlük vakit çizelgesine göre hazırlamak, yönetmek, 6- Gençlerin gelenek ve göreneklerine bağlı, ahlaki değerlerine uygun davranışlarda bulunmalarını sağlamak, 7- Aktivite sırasında, özel yeteneği olan gençleri tespit ederek yeteneklerine göre çalışmaya sevk etmek, 8- Aktivite süresince önyargısız, demokratik, hoşgörülü ve barışçı bir atmosfer oluşturmak, Aktivite lideri, kamp süresince Program Sorumlusuna kadar sorumludur.
Kampçılar	378	18- 24 yaşları arasında ki kampta yer alan gençler.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Katılımcı Grup

KATILIMCI GRUP	SAYI	GÖREV
Program Sorumlusu	**3**	Kampta görevli olan, her biri birer yan kamp, beş lider ve bu liderlerin yetki ve görevlerinden sorumlu olan program sorumluları ile görüşme yapılmıştır
Grup Lideri	**10**	Liderlik yetenek ve becerisi olan, lider görev ve sorumluluklarını yerine getiren ve grubu olan liderler ile görüşme yapılmıştır.
Kampçılar	**25**	18- 24 yaşları arasında ki kampta yer alan gençlerle görüşme yapılmıştır.

3.3. Gençlik Kampları

Tanımı ve Amacı: Gençlerin öğrenim ve çalışma alanları dışındaki serbest zamanlarını değerlendirmek, dinlenmelerini, sağlıklı, mutlu ve birlikte yaşamayı bilen iyi ahlaklı, kişilik sahibi, yaratıcı, üretken, ulusal ve kültürel değerler ile demokratik yaşamın gerektirdiği davranışlarını benimseyen, vatanını ve milletini seven, sorumluluk sahibi bir vatandaş olarak yetişmelerine katkıda bulunmak amacıyla yaz aylarında "Gençlik Kampları" açılmaktadır (Gençlik Kampları Lider El Kitabı, 2006).

Hedef Kitle: Gençlerimizin yurdumuzun tarihi, kültürel ve milli değerlerini yakından tanıma fırsatı bulmaları, bölgeler arası kültürel kaynaşmanın sağlanması, farklı kişilerin bir arada yaşamalarını ve eğlenmelerini sağlamak ve ülkemizin güzelliklerini öğrenmeleri amacıyla 18-24 yaş grubunda ki gençler için GSGM tarafından Kızılay'ın desteği ile düzenlenmektedir (Gençlik Kampları Lider El Kitabı, 2006).

3.4. Alan ve Uygulama Ortamı: "Bolu Mengen Doğa Kampı", Bolu ili Mengen ilçesi Bürnük mevkiinde gerçekleştirilmiştir. Organizasyonun Bolu Mengen'de gerçekleştirilmesinin gerekçeleri şu şekilde belirlenmiştir;

Ulaşım İmkanı: Bolu, İstanbul ve Ankara illerinin ortasında ve İstanbul'a üç, Ankara'ya iki saat uzaklıkta, ulaşım imkanı son derece uygun bir konumda bulunmaktadır. Kamp merkezi Bolu'ya 80 km, Mengen'e 16 km uzaklıkta bulunan Bürnük Göleti mevkiindedir. Mengen ilçesi ile kamp merkezi yaklaşık 20 dakika sürmektedir. Kamp yeri deniz seviyesinden yaklaşık 1000 m. yüksekliktedir. Kamp merkezine ulaşmak için Ankara yönünden gelenler için; Zonguldak ve Bartın otobüsüne binildiği takdirde Mengen'de inip Mengen belediyesinin önünden kampa ulaşımı sağlayabilirler. İstanbul yönünden gelenler için; Bartın otobüsüne binildiği zaman Bolu'da değil Mengen'de inerek Mengen belediyesinin önünden kampa ulaşımı sağlayabilirler (http://www.gsgm.gov.tr /genclik/kamplar /2006).

Buluşma yeri Mengen Belediye Başkanlığı önü olarak belirlenmiştir. Katılımcılar Mengen Belediye Başkanlığına kadar kendi imkânları ile gelmişler, buradan da kamp merkezine Mengen Belediyesi yetkilileri ve liderler eşliğinde toplu halde götürülmüşlerdir. Kamp bitiminde (dokuzuncu gün sabah) yine toplu halde otobüslerle Mengen Belediye Başkanlığına götürülmüşlerdir.

Kamp Kurma Olanakları ve Alt Yapı: :Bolu Mengen Doğa Kamp Tesisleri, ilk defa 2005 yılında Gençlik Hizmetleri Daire Başkanlığı, Bolu Valiliği, Mengen Kaymakamlığı ve Türkiye Kızılay Derneğinin ortaklaşa çalışmaları ile oluşturularak, ulusal boyutta kampçılık aktivitelerinin hizmetine sunulmuştur. Su kaynaklarının yeterli olması, ateş için atık odun bulunması ve güvenlik açısından uygun şartlara sahip olması noktasında gerekli minimum şartlara sahip bir alan olarak tespit edilmiştir.

Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Gençlik Hizmetleri Daire Başkanlığının organize ettiği Gençlik kampı, Mengen ilçesi Pazarköy Beldesinin Bürnük Köyü sınırları içinde bulunan Şirinyazı Göleti yanındaki arazide, Bolu Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünü personelinin üstün çabaları ile yapılmıştır. Hiçbir alt yapısı bulunmayan bu arazide, Kızılay'ın vermiş olduğu yüz adet konaklama ve idari işler için verilen büyük boy çadırlar, Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünün, Bolu'da ki Kamu Kurumları ile olan iyi ilişkileri sayesinde, Bolu Komando Tugayının personeli tarafından çok kısa bir zamanda kurulmuştur. Kampta konaklama Kızılay'dan temin edilen Mehmetçik tipi çadırlarda yapılmaktadır. Her çadırda 4 ile 6 kişi kalabilmektedir. Kampçılara uyku tulumu ve kampet verilmektedir. Duş ve Tuvalet ihtiyacı kamp yerinde bulunan konteynırlarda sağlanmaktadır.

Elektrik, Bolu Sedaş yetkililerince Kamp alanına kadar ulaştırılmıştır. Telefon ihtiyacı, yeteri kadar konturlu telefon makinesi uygun yerlere Türk Telekom yetkililerince takılarak sağlanmıştır. Kamp çadırlarının bulunduğu alandaki duş ve tuvaletlerde kullanılacak su tesisatı, Bolu Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personeli tarafından yapılıp, suyun temininde bir aksaklık olmaması için gerekli olabilecek yardımcı su temin ekipmanları, Bolu Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü yetkililerince

temin edilmiştir. Kampa katılacak gençlerin ve yöneticilerinin kalacakları çadırlar ile idare binası olarak kullanılacak çadırların elektrik bağlantıları yine Bolu Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü personelince yapılmıştır. Elektrik tesisatı için dikilen yeni elektrik direkleri, Bürnük Köyünden, kamp alanına kadar çekilen kilometrelerce elektrik kablosu kampın elektrik ihtiyacını karşılamıştır. Elektrik kesilmesine tedbir olarak yedek olarak yeterli güçte bir jeneratör, Bolu Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünce alınmıştır. Gençlik kampına katılacak gençlerin hoşça vakit geçirebilmeleri için çeşitli aktiviteler hazırlanıp, bu aktiviteler için gerekli malzemeler temin edilmiştir. Ayrıca gençlik kampına katılan gençlerin Bolu'nun tarihi ve turistik yerlerini de görmeleri için çevre gezileri düzenlenmiştir. Gençlik kampı senelerdir Bolu'da Aladağ İzcilik kampında yapılıyordu. Gençlik kampının bu döneminde Mengen ilçesi, Pazarköy Beldesinin Bürnük Köyü yakınındaki Şirinyazı Göleti civarında yapılması, değişik bir güzelliğin tanıtımı açısından etkili olduğu düşünülmüştür (genclik/kamplar/2006).

Bu kampın amacına uygun ve başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi için öncelikle kamp yapılacak alan gezilerek, kamp alanına alt yapı ile ilgili neler yapılabileceği tespit edildikten sonra kurumların bu konuda ki görüşleri alınarak görev ve sorumluluk dağılımı yapılmıştır. Buna göre yardımcı olan kurum ve kuruluşlar ve görevleri aşağıda ki tablo 5 de belirtilmiştir;

Tablo 5: Kamp Kuruluş aşamasında Yardımcı Olan Kurum ve Kuruluşlar

GÖREV ALAN KURUMLAR	GÖREV TANIMLARI
2. Komando Tugay Komutanlığı	- Çadırların kurulması (100 adet), - Çadır içlerine paletlerin yerleştirilmesi, -Çadırların kamp sonunda sökülmesi ve kamyonlara yüklenmesi, -Yangın vukuunda seri destek verilmesi (İtfaiye, arazöz ve personel),
İl Jandarma Komutanlığı	- Güvenliğin sağlanması (24 sat esaslı),

	- İlçe sınırları içinde trafik yardımı,
İl Sağlık Müdürlüğü	- Tam donanımlı ambulans (personeliyle birlikte), - İlk yardım malzemeleri, - Kamp alanının ilaçlanması (1. kamptan bir gün önce, 1. kamp ortası, 2. kamptan 1 gün önce ve 2. kampın bitiminden sonra)
Sedaş	- Kamp alanına enerji için jeneratör temini, - Elektrik arızalarında bakım, - Kamp alanının ışıklandırılmasında destek,
Telekom	- Her bir yan kampa bir ankesörlü telefon kurulması, - Aktivite alanına ankesör kurulması, - İnternet bağlantısı sağlanması,
İl Çevre Orman Müdürlüğü	- Gezi yapılacak yerlerde gerekli kolaylıkların sağlanması, - "Vahşi Hayat" adlı film gösterimi, - Çevre, erozyon, ağaçlandırma ve orman yangınları konusunda eğitim verilmesi, - Yürüyüş yollarının gösterilmesi,
Köy Hizmetleri	- Alt yapı çalışmaları için kepçe temini, - Malzeme taşınmasında gerektiğinde kamyon ve diğer iş makinaları desteği sağlanması, - Mengen'den kamp alanına kadar, yollara işaretler konulması,

Kızılay	- Duş ve tuvalet temini ve kurulması, - Mobil mutfak (sahra) kurulması, - Ambulans, doktor görevlendirilmesi, ilaç temini, - Büyük aktivite çadırı kurulması (ortalama 500 kişilik yemek yenecek özelliklerde),
Mengen Belediyesi	- Öğrenci kampçıların kamp yerine nakli, - Alt yapı çalışmasında personel desteği, - Yemekhanenin masa, sandalyelerinin temini, Spor sahalarının yapımı (futbol, iki adet voleybol sahası, tenis kortu, iki adet badminton sahası).

Yerleşim alanlarından uzak olması: Kampçılığın doğası gereği, yerleşim alanlarından uzak ve şehir yaşamı ile günlük yaşamın oluşturduğu birçok uyarıcıdan (trafik, gürültü, vb.) uzak olması uygun bulunmuştur.

İklim Şartları ve Bitki Örtüsü: Mengen, Karadeniz iklimi ile İç Anadolu'nun step iklimi arasında bir geçiş alanında bulunur. Yıllık sıcaklık farkları oldukça yüksektir ve karasal iklim özellikleri görülür. Batıdan gelen rüzgarlar, özellikle ilkbahar ve sonbaharda önemli ölçüde yağış getirir. Bu sebeple bitki örtüsü yıl boyunca yeşilliğini korur.

Kamp dönemleri boyunca gece sis, sabah çiğ ihtimali bulunmaktadır. Sis ve çiğ sıcaklığı birkaç derece düşürebilmektedir. Gece–gündüz sıcaklık farkı yüksek olmaktadır. Ortalama sıcaklıklar; Gündüz: 25–30 C, Gece: 8–13 C dir.

Karadeniz iklimi etkili olan ilçede, 883 km2 yüzölçümünün % 85'i ormanla kaplıdır. Bu ormanlarda; çam, köknar, meşe, gürgen, kayın, kızılağaç, söğüt, kızılcık, karaağaç, çınar, ıhlamur ağaçlarına sıklıkla rastlanır.Ayrıca aşısız meyvelerden kızılcık, ahlat, elma, erik, muşmula, alıç, kiraz gibi meyve ağaçları yabani orman hayvanlarının yiyecek kaynağıdır.

Organizasyonun gerçekleştirildiği tarihler dikkate alındığında kamp alanının da bulunduğu coğrafyanın iklimsel özelliklerinin, yüksekliğe de bağlı olarak yeterli şartlara sahip olduğu belirlenmiştir.

3.5. Kamp Ortamı: Kamp Merkezi Tesisi ilk kez bu ulusal doğa kampı için kullanılmıştır. Kamp Merkezi'nin bulunduğu alan, sık ormanlarla kaplı olmasının yanında, geniş düzlüklerin de bulunduğu bir yapıdadır. Kamp alanında bulunan yapay gölet, farklı bir güzellik taşımasının dışında amatör balıkçılık aktivitelerine imkan tanıması bakımından avantaj sağlamaktadır.

Mengen Bürnük Göleti: Mengen Bürnük Göleti Pazarköy Beldesinin Bürnük Köyü sınırları içinde bulunur. Orman İşletmesi tarafından, orman içi yangınlarda kullanılmak amacı ile yapılmış ve balıklandırılmıştır. Yöre ve çevre halkının mesire ve piknik yeri olarak da kullandığı bu gölette aynalı sazan ve gökkuşağı alabalık türü yaşamaktadır. Göletin ortalama derinliği 5 metredir.

A) Ana Hizmet Binası

Kampçılık faaliyetleri için yapılan tesis bu kamp süresince yönetimin, program sorumlusu ve liderlerin toplantıları, yönetimin konaklama ihtiyacı ve mutfak, bulaşıkhane gibi ihtiyaçları karşılamak üzere hizmet vermiştir. 4 oda ve sekiz yatak kapasitesine sahiptir. Tesis mutfak, dinlenme salonu ile odalarda tuvalet ve banyoya sahip olup kalorifer ve sıhhi tesisatı mevcuttur. Ayrıca giriş katında bulunan tuvaletler ile de yönetici, lider ve kampçılara da hizmet vermektedir.

B) Çadır ve Konteynırlar

Bolu Mengen Doğa Kampı'na katılan kampçıların barınma ihtiyacını karşılamak için Kızılay'ın vermiş olduğu yüz adet büyük boy çadır, konaklama, idari işler ve etkinlikler için kullanılmak amacıyla, Bolu Komando Tugayının personeli tarafından çok kısa bir zamanda kurulmuştur. Bayan ve erkek kampçıların tuvalet ihtiyaçlarını karşılamak için ikişer tane toplam dört konteynır, banyo ihtiyaçlarını karşılamak için ise yine ikişer tane dört konteynır, toplam sekiz konteynır kampçıların hizmetine sunulmuştur. Çadır ve konteynırlarda elektrik mevcut olup, konteynırlarda su sıkıntısı yaşanmadan kampçıların tuvalet ve banyo ihtiyaçları karşılanmıştır.

C) Serbest Olta Balıkçılığı

Yöre ve çevre halkının mesire ve piknik yeri olarak da kullandığı bu gölette yöre halkı ve bu kamp süresince de kampçılar serbest olta balıkçılığı yapma imkanı bularak belki de hayatları boyunca hiç tatmadıkları duyguları doğa ile baş başa kalarak tatmışlardır.

D) Açık Spor Sahaları

2 adet voleybol, 1 adet badminton sahası, 1 adet tabii çimli futbol sahası, 1 adet tabii çimli çim kayağı alanı, 1 adet okçuluk alanı, 1 adet dağ bisikleti parkuru ile 1 adet yön bulma parkuru mevcuttur. Çevrede yaşam boyu spor için yürüyüş yolu bulunmaktadır.

Yan Kamplar: Bolu Mengen Doğa Kampı, temel olarak dört yan kamp, genel hizmetlerin sağlandığı tesis ve etkinlik alanlarından oluşmaktadır. Bu düzeydeki geniş katılımlı bir kamp içersinde yan kamplar oluşturulurken, cinsiyet farkı göz önünde bulundurularak, kamp ikiye bölünmüştür. Bayan kampçılar bir tarafta erkek kampçılar diğer tarafta "U" düzeninde ki çadırlara yerleştirilmiştir.

Katılımcıların birbirleri ile kaynaşmaları, bu kamptan zevk alıp, eğlenmeleri hedeflenerek bir yan kamp modeli belirlenmiştir. Bu yan kamp modeli bayan ve erkek kampçıların çadır numaralarına göre oluşturulmuştur. Böylece kampın amacına ulaşması, programın düzenli bir şekilde işleyişi hedeflenerek, buna göre yeni arkadaşlıkların, yeni dostlukların kurulabileceği, dört yan kampbelirlenmiştir. Yan kamplara, Bolu-Mengen yöresindeki köylerin ve bu bölgenin tanınan kişilerine ait isimler verilerek bölgenin, yöre kültürünün, tarihi ve coğrafi özelliklerinin tanıtılmasına, özen gösterilmiştir. Bu yan kamplar;

1. Gökçesu Yan Kampı
2. Pazarköy Yan Kampı
3. Bürnük Yan Kampı
4. Baba Hızır Yan Kampı şeklindedir.

Kamp dışındaki "çevre güvenliği" ise kamp alanının da bulunduğu bölgenin güvenliğinden sorumlu olan Jandarma birliği tarafından sağlanmıştır.Yemekler kamp personeli tarafından iki ahçı ve yardımcıları ile hazırlanmıştır. Yemek düzenin sağlanmasında ise nöbetçi grup ve kampçılar görevlendirilmiştir. Bulaşıkları da dört adet personel yıkamıştır.

3.6. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada veri toplamayla ilgili olarak, "yarı yapılandırılmış görüşme" yöntemi kullanılmış ve gözlem türü olarak kullanılan "yapılandırılmamış alan çalışması", araştırmacının ortama katıldığı "katılımcı gözlem" denilen yöntemle gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı böylece, görüşlerini alacağı yöneticiler, program sorumluları ve kampçılar ile "yüz yüze" görüşme ve kamp programı süresince olayları "katılımcı gözlem" yöntemiyle gözleme olanağı bulabilmiştir.

Veriler gözlem, görüşme formu yöntemi, sohbet tarzı görüşme yöntemi ve dokuman incelemesi yoluyla elde edilmiştir. Görüşme formu, kişisel bilgiler ve

araştırmaya temel teşkil eden sorular bölümü olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılacak olan "standart açık uçlu" görüşme soruları, dikkatlice yazılmış ve belirli sıraya konmuş bir dizi sorudan oluşmaktadır ve her görüşülen bireye bu sorular aynı tarzda ve aynı sırayla sorulur. Bu yaklaşım, bazı insanlardan daha yoğun ve çok, bazı insanlardan ise daha az sistematik ve yüzeysel bilgi edinilmesini sağlamaktadır.

Görüşmede yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılmasının nedeni yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin yapılandırılmış görüşme tekniğine göre daha esnek olmasıdır. Bu teknikte, araştırmacı önceden sormayı planladığı soruları içeren görüşme protokolünü hazırlar. Buna karşın araştırmacı görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmeyi etkileyebilir ve kişinin yanıtlarını açmasını sağlayabilir. Eğer kişi görüşme esnasında belli soruların yanıtlarını başka sorular içerisinde yanıtlamış ise araştırmacı bu soruları sormayabilir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği sahip olduğu belirli düzeyde standartlık ve aynı zamanda esneklik nedeniyle eğitimbilim araştırmalarına daha uygun bir teknik görünümü vermektedir (Onuralp, 2002: 33; Atalay, 2004: 35).

Araştırmacı, katılımcıların doğal davranışlarını gözlemlemeyi, uygulama süresince aynı ortamda, araştırmacının katılımlı gözlem ile ayrıntılı tanımlama yapmayı, bunun yanı sıra çalıştığı konuya ilişkin yapılan tüm etkinliklerin ve yaşamın içine girerek, bir parçası olmayı hedeflemiştir. Elde edilen verilerin toplam sayıları Tablo 6 da verilmiştir.

Tablo 6: Elde Edilen Araştırma Verilerinin Toplam Sayıları

Alan Notu	80 sayfa etkinlikler, 60 sayfa kamp yaşamı, toplam 140 sayfa
Fotoğraf	100 adet fotoğraf-1000 adet dijital olarak çekilen ve bilgisayarda kayıtlı multimedya resmi kamp görevlisinden alınan fotoğraflar, 1 VCD (kamp görüntüleri)

Video kayıt	4 adet panasonic 45'lik kaset (Lp: 60 dakika): (2 adet 120 dakikalık kaset, etkinliklerin görüntüleri, 1 adet 60 dakikalık kaset, kamp alanı ve tesislerin tanıtımı, 1 adet 60 dakikalık kaset açılış töreni, kamp yaşamı ve kapanış töreni görüntüleri için kullanılmıştır)
Ses kayıt	13 Adet 60'lık kaset ile ses kaydı yapılmıştır.
Günlük	1. 25 kampçının kamp hakkında ki görüşlerini içeren günlükler, toplam 150 sayfa 2. 25 kampçıdan kampın ilk günü ve son günü alınan görüşler, toplam 50 sayfa
Görüşme notları	3 Yönetici (program sorumlusu) ve 10 grup lideri ile görüşme notları: 130 A4 sayfa

3.6.1. Görüşme: Görüşme formu tekniği ve sohbet tarzı görüşme tekniği kullanılarak, 3 program sorumlusu, 10 grup lideri ile görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeler randevu alınarak kendilerini rahat hissettikleri bir ortamda gerçekleştirilmiştir. Kampın en sakin ve dinlenme aralarında örneğin yemekten sonra, serbest zamanlarda ve akşam sohbetlerinde görüşmeler yapılmıştır. Görüşme zamanı ve süresi, katılımcıların istek ve ihtiyaçlarına göre ayarlanmıştır. Bu görüşme teknikleri ile görüşülen kişilerin, araştırma konusu üzerinde yoğunlaşmaları sağlanarak, onların "kamp programı" ile ilgili düşüncelerini uygulamaları, eleştirileri, önerileri ve diğer söylemek istedikleri kayıt edilmiştir. Görüşmeler bir kayıt cihazıyla izin dahilinde kaydedilmiş, ayrıca araştırmacı tarafından kısa notlar tutulmuştur. Kaydedilmiş bilgiler araştırmacı tarafından deşifre edilerek bilgisayar ortamında düz yazı haline getirilmiştir. Daha sonra bu metinler üzerinde veriler incelenerek ortaya konulan bilgilerin hangi tema ve alt temaya girdiğine bakılarak kodlamalar gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin ayrıntıları konusunda emin olmak için, uygun

görülen yerlerde ek sorular sorulmuş, katılımcılarla tekrar görüşme yapılmış veya uygulama süresince tekrar sorular yöneltilmiştir. Görüşme sürecinde nitel araştırmanın yapısı çerçevesinde gönüllülük esas alınmıştır.

Program Sorumlusu ve liderlerin sorulara verdikleri yanıtlarda kısıtlama yapılmamıştır. Araştırmaya dahil edilen bireylerin yanıtları daha önceden oluşturulmuş sorularla sınırlandırılmamış, açık ve esnek bir tutum izlenmiştir. Araştırma konusuna ilişkin mümkün olduğu kadar ayrıntılı ve derinlemesine veri toplanmaya çalışılmıştır. Liderlerin konuyla ilgili olarak önemli gördükleri fikirlerini, görüşlerini ve önerilerini dile getirmelerine olanak sağlanmıştır. Araştırmacı görüşme formu tekniğini uyguladığı katılımcılarla daha sonra görüşme fırsatı bulmuştur. Görüşme ile elde edilen verilerin, toplam sayıları tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7: Elde Edilen Görüşme Verilerinin Toplam Sayıları

KATILIMCILAR	GÖRÜŞME KAYITLARI
P1	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -10 Adet A4 sayfa
P2	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -9 Adet A4 sayfa
P3	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -8 Adet A4 sayfa
L1	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -9 Adet A4 sayfa
L2	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -9 Adet A4 sayfa
L3	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -13 Adet A4 sayfa
L4	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -10 Adet A4 sayfa
L5	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -11 Adet A4 sayfa
L6	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -11 Adet A4 sayfa
L7	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -10 Adet A4 sayfa
L8	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -8 Adet A4 sayfa
L9	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -10 Adet A4 sayfa
L10	1 Adet 60 dakikalık 1Teyp kaseti -12 Adet A4 sayfa

3.6.2. Gözlem: Araştırmada kullanılan gözlem metodu, sekiz günlük kamp ortamında, uygulanan program etkinlikleri, yönetici ve grup lideri davranışları, kampçı davranışları, katılımcıların doğada ki kamp yaşamı, tesisler ve katılımcı grupların etkileşimlerini oluşturan davranışlarını ayrıntılı olarak tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Bu gözlem çalışmaları, davranışın gerçekleştiği doğal ortamlarda yapılmış ve çoğu durumda araştırmacının ortama katıldığı "katılımlı" gözlem denilen yöntemle gerçekleştirilmiştir.

Bailey'e (1982) göre, araştırmacı herhangi bir ortamda oluşan bir davranışa ilişkin ayrıntılı, kapsamlı ve zamana yayılmış bir resim elde etmek istiyorsa, "gözlem" yöntemini kullanabilir. Gözlem türlerine ilişkin olarak, araştırmacının, yapıya yönelik iki temel boyut üzerinde düşünmesi gereklidir. Bunlar:

1. Gözlemin gerçekleşeceği ortam ya da çevrenin yapısı (doğal veya yapay).
2. Araştırmanın geçtiği ortama ilişkin araştırmacının aldığı yapısal kararlardır.

Tamamen yapılandırılmamış alan çalışması: davranışın gerçekleştiği doğal ortamda yapılır ve çoğu durumda araştırmacının ortama katıldığı "katılımlı" gözlem yöntemiyle gerçekleştirilir. Araştırmacı burada herhangi bir veya birkaç denenceyi test etmek veya kanıt bulmak yerine, çalıştığı kültür veya alt kültürü alabildiğine ayrıntılı olarak tanımlamayı deneyecektir (Yıldırım & Şimşek, 2000: 125-126).

Araştırmada gözlem türü olarak "tamamen yapılandırılmamış alan çalışması", seçilmiştir. Bu tür için katılımcıların doğal davranışlarını gözlemlemeyi, doğada sekiz gün aynı ortamda araştırmacının katılımlı gözlem ile ayrıntılı tanımlama yapmasını, bunun yanı sıra çalıştığı konuya ilişkin doğada yapılan tüm etkinliklerin ve yaşamın içine girmek ve bir parçası olmak hedeflenmiştir.

3.6.2.1. Gözlem Boyutları

Araştırmada, gözlem boyutları, gözlenecek sekiz günlük gençlik kampı programı, kamp ortamı ve etkinliklerin, çok yönlü olarak gözlenmesine olanak verecek biçimde belirlenmiştir. Bu gözlem boyutları, aşağıda verilmiştir.

1. Doğa ve kamp ortamının ve fiziksel şartların tanımlanması (Mevsim, yaşantı, temel kurallar, coğrafi konum, kamp ve etkinliklerin yapıldığı alan vb.)
2. Doğada ve kamp ortamında yaşamın temel özelliklerinin ve hayatı idame ettirmenin tanımlanması (Çadırda yaşam, doğal ortamda yemek, yemek sırası, ateş yakma vb.)
3. Grupların biçimsel yapısının gözlenmesi (gruplarda bulunan kişi sayısı, kız erkek dağılımı vb.) ve grup içi görev paylaşımı (yemek hazırlıkları, malzeme taşıma ve paylaşma, grup içi nöbetler, akşam etkinlikleri, etkinlik hazırlıkları, vb.)
4. Hiyerarşik görev dağılımının ve iletişimin gözlemlenmesi:
    a) Yönetim ile program sorumlusu ve lider,
    b) Program sorumlusu ile lider,
    c) Program sorumlusu ile genç katılımcılar,
    d) Lider ile diğer liderler,
    e) Lider ile genç katılımcılar,
    f) Kampçıların iletişimi ve etkileşimi
5. Ortamda oluşturulan etkinliklerin gözlenmesi:
    a) Macera Etkinlikleri (Kaya Tırmanışı-Yön bulma-dağ bisikleti-paintball)
    b) Outdoor Etkinlikleri: (Okçuluk-Çim kayağı-Geziler)
    c) Atölyeler (El Sanatları-Halk Oyunları-Latin Dansları-Step-Tiyatro)
    d) Serbest zaman etkinlikleri
    e) Kültür günü (Gösteriler-Yöresel yemek, el sanatları vb. sunumu)
6. Yönetici, program sorumlusu ve lider özellik ve davranışlarının gözlenmesi
7. Tesislerin ve mevcut olanakların değerlendirilmesi
8. Gözlem zorluklarının ve deneyimlerinin gözlenmesi

3.6.2.2. Gözlem Kayıt Araçları

Araştırmada, uygulama süresince gözlemler araştırmacı tarafından alan notu olarak yapılmış, her etkinlik için ve etkinliklerden sonra, serbest zamanlarda isteğe bağlı görüşmeler yapılmış ve ayrıca her etkinlik kamera ile kayıt edilmiş ve fotoğrafları çekilmiştir. Araştırma süresince, kamp yaşantısı ve etkinlikler araştırmacı tarafından gözlem boyutlarına göre yazılı ve sözlü olarak yapılmıştır. Ayrıca kamp süresince her günün sonunda, katılımcıların gruplarıyla birlikte yaptıkları günlük değerlendirme toplantıları ile katılımcıların hep birlikte yaptıkları günlük değerlendirme toplantılarına katılarak katılımcılar gözlemlenmiştir. Katılımcılardan, program sorumlusu ve liderlerin birlikte yapmış oldukları günlük değerlendirmeler sonunda, grupları ile yaptıkları toplantılarda ise grup üyelerinin günün değerlendirilmesi için gönüllü olanların fikirler ve düşünceleri alınmıştır. Katılımcılarla yapılan değerlendirmelerde, genellikle katılımcılar rahat, açık ve samimi bir davranış sergilemiş ve bunları sözlü olarak araştırmacıya rahatlıkla ifade etmişlerdir.

3.7. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı, izci liderliği ve gençlik kampı liderliği eğitimini GSGM'nin resmi olarak açtığı lider eğitimi seminerlerine katılarak almıştır. Ayrıca araştırmacı, on yıldır GSGM'nin yapmış olduğu izci kamplarında lider olarak, yaklaşık altı yıldır da ulusal ve uluslararası yapılan gençlik kamplarında, grup ve aktivite lideri olarak aktif görev yapmıştır.

Bu çalışma için, GSGM'den program sorumlusu ve liderler ile yapılacak görüşme ve gözlem ile tüm katılımcıları gözlem için gerekli olan resmi izin alınmıştır.

Bu çalışmada araştırmacı, Temmuz 2005 tarihinde "Bolu Mengen Gençlik Kampı" araştırmacı katılımcı ve aktivite lideri olarak yer almış, gün boyunca görüşme ve gözlem yaptığı kişilerle aynı kamp ortamında bulunmuştur. Araştırmacı Beden Eğitimi Öğretmenliği bölümünden mezun ve kampın yapıldığı ilde görev yapan, daha önce kampın yapıldığı ilde yapılmış diğer kamplarda, diğer illerde yapılan kamplarda grup ve aktivite lideri olarak görev almış, katılımcıların

bazılarıyla meslektaş olan, bazılarıyla tanışan, bazılarıyla da daha önce ki kamplarda birlikte görev yapan, konuyu bilen ve takip eden bir kişidir. Bu durum, araştırmacıya veri kaynaklarına yakın olma, ilgili bireylerle konuşma, deneyimlerini paylaşma, konuyu yakından tanıma, ilgili eğitim programlarını ve dokümanları inceleme olanağı sağlamıştır. Ayrıca, bu etkenin araştırmaya hız, pratiklik ve güvenirlik kazandıracağı düşünülmüştür. Araştırmacının çalışma konusu ile ilgili olarak yer aldığı bu konum, araştırmacıyı nitel çalışma sürecinin doğal bir parçası haline getirmiş, gözlem ve görüşme yönteminin verimli olarak uygulanmasını ve analiz edilmesini sağlamıştır.

Nitel araştırmacı bizzat alanda zaman harcayan, katılımcılarla doğrudan görüşen ve gerektiğinde katılımcıların deneyimlerini yaşayan, alanda kazandığı perspektifi ve deneyimleri toplanan verilerin analizinde kullanan kişidir. Veri kaynaklarına yakın olma, ilgili bireylerle konuşma, gözlemler yapma, ilgili dokümanları inceleme, araştırılan konuyu yakından tanıma ve anlama nitel araştırmada oldukça önemli bir yer tutar. Bu yönüyle nitel araştırmacı, araştırma sürecinin doğal bir parçası haline gelir ve zaman zaman bir veri toplama aracı işlevi görür (Yıldırım ve Şimşek, 2000).

3.8. Uygulama

Ulaşım*:* Kamp merkezi Bolu'ya 80 km, Mengen'e 16 km uzaklıkta olduğu için Mengen ilçesine kendi imkanları ile gelen kampçılar buluşma yeri olarak belirtilen Mengen Belediye Başkanlığı önünden Mengen Belediyesi yetkilileri ve liderler eşliğinde toplu halde kampa ulaşımı sağlamışlardır. Kampçılar ve liderler gruplar halinde, bekletilmeden kamp yerine ulaştırılmışlardır.

Barınma: Kamp boyunca kampçılar,liderler ve program sorumluları kendileri için ayrılmış kamp alanında Kızılay'dan temin edilen Mehmetçik tipi çadırlarda, her çadırda 4 ile 6 kişi olacak şekilde kalabilmişlerdir. Her birine uyku tulumu ve kampet verilerek kampçıların üşümemesi her türlü önlem alınmıştır.

Yemek: Kamp olarak kampın yemek ihtiyacı GSGM tarafından görevlendirilen, işinde uzman olan iki aşçı tarafından yapılmış, yapılan yemeklerin tüm katılımcıların zevkine uygun olduğu gözlemlenmiştir. yemek yapılan ortamın temiz ve düzenli olduğu, gerekli kontrollerin yönetim tarafından yapıldığı gözlemlenmiştir. Yemek öncesi, masaların düzenlenmesinde, ekmeklerin ve suların dağıtılması ve yemek dağıtımında nöbetçi lider ve kampçıların görevlilere yardımcı olduğu görülmüştür. Bulaşık için de ayrıca görevlilerin olduğu ve görevlerini en iyi şekilde yerine getirdiklerine tanık olunmuştur.

Temizlik: Kamp çadırlarının bulunduğu bayan ve erkek alanlarında ki çok musluklu iki tesis, duş ve tuvaletlerde kullanılacak su tesisatı yapılıp, suyun temininde bir aksaklık olmaması için gerekli olabilecek yardımcı su temin ekipmanları temin edilmiştir.Kamp alanının su kaynakları ve temiz su ihtiyacı açısından oldukça yeterli olduğu gözlemlenmiştir.

Güvenlik: Kampta, güvenliğin sağlanmasında birden çok organizasyona rastlanmıştır. Buna göre; öncelikle, her yan kampta kendi nöbet sistemine göre her gün bir nöbetçi lider nöbet tutmuştur. İkinci olarak yan kamplar kendi içlerindeki güvenlik tedbirlerini kendileri almıştır. Bu sistemin işletilmesi, yan kamp yönetimince sağlanmıştır.

Kamp sınırları içinde ve haricinde genel kamp güvenliği için bir güvenlik birimi oluşturulduğu belirlenmiştir. Bu birimin kamp kapısından başlayarak tüm yan kampları da içine alacak şekilde bir güvenlik ağı oluşturduğu saptanmıştır. Kamp içinde ve dışındaki "çevre güvenliği" ise kamp alanının da bulunduğu bölgenin güvenliğinden sorumlu olan Jandarma birliği tarafından sağlanmıştır.

Kamp Yaşamı: Sekiz gün süren organizasyon boyunca katılımcı program sorumlusu, lider ve kampçılar kamp programı çerçevesinde hareket etmişlerdir. Buna göre tablo 8'de kamp programı, tablo 9 da kamp yönetmeliğine göre uyulması gereken kurallar verilmiştir.

Tablo 8: 28 Temmuz- 05 Ağustos 2005 tarihinde "Bolu Mengen Kamp Programı"

1. GÜN: 28..07.2005		**2. GÜN: 29.07.2005**	
08:00 – 13:00	Kampa Kayıt - Kabul İşlemleri ve Yerleşim	07:30 – 07:45	Nöbetçi Grubun Kalkışı
13:00 – 13:30	Öğle Yemeği	07:45 – 08:00	Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık
13:30 – 18:00	Kampa Kayıt - Kabul İşlemleri ve Yerleşim	08:00 – 08:15	Sabah Sporu
18:00 – 19:30	Açılış Töreni ve Grupların Dağılımı	08:30 – 09:15	Kahvaltı
19:30 – 20:00	Akşam Yemeği	09:15 – 10:00	Aktivitelere Hazırlık
20:30 – 21:00	Grup Toplantıları ve Tanışma	10:00 – 12:30	Aktiviteler
21:00 – 21:15	Gece Etkinliği Başlangıcı	12:30 – 13:00	Dinlenme
21:15 – 22:30	Tanışma Oyunları	13:00 – 13:30	Öğle Yemeği
22:30 – 23:00	Serbest Zaman	13:30 – 14:30	Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık
23:00 – 23:30	Uyku Hazırlığı	14:30 – 17:00	Aktiviteler
23:30 –	Uyku ve Kesin Sessizlik	17:00 – 18:00	Dinlenme
		18:00 – 19:15	Spor Aktiviteleri
		19:30 – 20:00	Akşam Yemeği
		20:30 – 21:00	Grup Toplantıları
		21:00 – 21:15	Serbest Gece Etkinliği
		21:15 – 22:30	Tanışma Oyunları
		22:30 – 23:00	Serbest Zaman
		23:00 – 23:30	Uyku Hazırlığı
		23:30 –	Uyku ve Kesin Sessizlik

3. GÜN : 30.07.2005			
Babahızır Yan Kampı – Bürnük Yan Kampı		**Pazarköy Yan Kampı**	
07:30 – 07:45	Nöbetçi Grubun Kalkışı	06:30	Kalkış
07:45 – 08:00	Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık	07:00	Kamptan Ayrılış
08:00 – 08:15	Sabah Sporu	08:45	Gölcük'e Varış
08:30 – 09:15	Kahvaltı	09:00	Kahvaltı
09:15 – 10:00	Aktivitelere Hazırlık	10:45	Gölcük'ten Ayrılış
10:00 – 12:30	Aktiviteler	12:00	Abant'a Varış
12:30 – 13:00	Dinlenme	13:30	Öğlen Yemeği
13:00 – 13:30	Öğle Yemeği	15:30	Abant'tan Ayrılış
13:30 – 14:30	Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık	16:15	Bolu'ya Varış
14:30 – 17:00	Aktiviteler	17:30	Bolu'dan Ayrılış
17:00 – 18:00	Dinlenme	19:00	Kampa Varış
18:00 – 19:15	Spor Aktiviteleri	**Gökçesu Yan Kampı**	
19:30 – 20:00	Akşam Yemeği	07:30 – 08:00	Kalkış
20:30 – 21:00	Grup Toplantıları	08:00 – 08:30	Kahvaltı
21:00 – 21:30	TADOC	09:00	Kamptan Ayrılış
21:30 – 23:00	Programlı Gece Eğlencesi	12:00	Yedigöller'e Varış
23:00 – 23:30	Uyku Hazırlığı	13:30	Öğlen Yemeği
23:30 – Uyku ve Kesin Sessizlik		15:30	Yedigöller'den Ayrılış
		18:00	Kampa Varış

4. GÜN: 31.07.2005

Pazarköy Yan Kampı - Gökçesu Yan Kampı		**Bürnük Yan Kampı**	
07:30 – 07:45	Nöbetçi Grubun Kalkışı	06:30	Kalkış
07:45 – 08:00	Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık	07:00	Kamptan Ayrılış
08:00 – 08:15	Sabah Sporu	08:45	Gölcük'e Varış
08:30 – 09:15	Kahvaltı	09:00	Kahvaltı
09:15 – 10:00	Aktivitelere Hazırlık	10:45	Gölcük'ten Ayrılış
10:00 – 12:30	Aktiviteler	12:00	Abant'a Varış
12:30 – 13:00	Dinlenme	13:30	Öğlen Yemeği
13:00 – 13:30	Öğle Yemeği	15:30	Abant'tan Ayrılış
13:30 – 14:30	Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık	16:15	Bolu'ya Varış
14:30 – 17:00	Aktiviteler	17:30	Bolu'dan Ayrılış
17:00 – 18:00	Dinlenme	19:00	Kampa Varış
18:00 – 19:15	Spor Aktiviteleri	**Babahızır Yan Kampı**	
19:30 – 20:00	Akşam Yemeği	07:30 – 08:00	Kalkış
20:30 – 21:00	Grup Toplantıları	08:00 – 08:30	Kahvaltı
21:15 – 22:30	Programlı Gece Eğlencesi	09:00	Kamptan Ayrılış
22:30 – 23:00	Serbest Zaman	12:00	Yedigöller'e Varış
23:00 – 23:30	Uyku Hazırlığı	13:30	Öğlen Yemeği
23:30 –	Uyku ve Kesin Sessizlik	15:30	Yedigöller'den Ayrılış
		18:00	Kampa Varış

5. GÜN : 01.08.2005

Babahızır Yan Kampı – Pazarköy Yan Kampı- Bürnük Yan Kampı- Gökçesu Yan Kampı

07:30 – 07:45	Nöbetçi Grubun Kalkışı
07:45 – 08:00	Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık
08:00 – 08:15	Sabah Sporu
08:30 – 09:15	Kahvaltı
09:15 – 10:00	Aktivitelere Hazırlık
10:00 – 12:30	Aktiviteler
12:30 – 13:00	Dinlenme
13:00 – 17:30	Öğle Yemeği ve Kültür Pazarı
17:30 – 18:00	Dinlenme
18:00 – 19:15	Spor Aktiviteleri
19:30 – 20:00	Akşam Yemeği
20:30 – 21:00	Grup Toplantıları
21:15 – 22:30	Türkü Gecesi
22:30 – 23:00	Serbest Zaman
23:00 – 23:30	Uyku Hazırlığı
23:30 –	Uyku ve Kesin Sessizlik

6. GÜN: 02.08.2005

Gökçesu Yan Kampı

06:30	Kalkış
07:00	Kamptan Ayrılış
08:45	Gölcük'e Varış
09:00	Kahvaltı
10:45	Gölcük'ten Ayrılış
12:00	Abant'a Varış
13:30	Öğlen Yemeği
15:30	Abant'tan Ayrılış
16:15	Bolu'ya Varış
17:30	Bolu'dan Ayrılış
19:00	Kampa Varış

Bürnük Yan Kampı

07:30 – 08:00	Kalkış
08:00 – 08:30	Kahvaltı
09:00	Kamptan Ayrılış
12:00	Yedigöller'e Varış
13:30	Öğlen Yemeği
15:30	Yedigöller'den Ayrılış
18:00	Kampa Varış

Babahızır Yan Kampı – Pazarköy Yan Kampı

07:30 – 07:45	Nöbetçi Grubun Kalkışı
07:45 – 08:00	Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık
08:00 – 08:15	Sabah Sporu
08:30 – 09:15	Kahvaltı
09:15 – 10:00	Aktivitelere Hazırlık
10:00 – 12:30	Aktiviteler
12:30 – 13:00	Dinlenme
13:00 – 13:30	Öğle Yemeği
13:30 – 14:30	Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık
14:30 – 17:00	Aktiviteler
17:00 – 18:00	Dinlenme
18:00 – 19:00	Spor Aktiviteleri
19:00 – 20:00	Akşam Yemeği
20:15 – 21:15	Kızılay Etkinliği
21:30 – 23:00	Programlı Gece Eğlencesi
23:00 – 23:30	Serbest Zaman
23:30 –	Uyku ve Kesin Sessizlik

7. GÜN: 03.08.2005

Babahızır Yan Kampı

06:30	Kalkış
07:00	Kamptan Ayrılış
08:45	Gölcük'e Varış
09:00	Kahvaltı
10:45	Gölcük'ten Ayrılış
12:00	Abant'a Varış
13:30	Öğlen Yemeği
15:30	Abant'tan Ayrılış
16:15	Bolu'ya Varış
17:30	Bolu'dan Ayrılış
19:00	Kampa Varış

Pazarköy Yan Kampı

07:30 – 08:00	Kalkış
08:00 – 08:30	Kahvaltı
09:00	Kamptan Ayrılış
12:00	Yedigöller'e Varış
13:30	Öğlen Yemeği
15:30	Yedigöller'den Ayrılış
18:00	Kampa Varış

Bürnük Yan Kampı - Gökçesu Yan Kampı

07:30 – 07:45	Nöbetçi Grubun Kalkışı
07:45 – 08:00	Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık
08:00 – 08:15	Sabah Sporu
08:30 – 09:15	Kahvaltı
09:15 – 10:00	Aktivitelere Hazırlık
10:00 – 12:30	Aktiviteler
12:30 – 13:00	Dinlenme
13:00 – 13:30	Öğle Yemeği
13:30 – 14:30	Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık
14:30 – 17:00	Aktiviteler
17:00 – 18:00	Dinlenme
18:00 – 19:15	Spor Aktiviteleri
19:30 – 20:00	Akşam Yemeği
20:30 – 21:00	Grup Toplantıları
21:15 – 22:30	Programlı Gece Eğlencesi
22:30 – 23:00	Serbest Zaman
23:00 – 23:30	Uyku Hazırlığı
23:30 –	Uyku ve Kesin Sessizlik

8. GÜN : 04.08.2005	
07:30 – 07:45	Nöbetçi Grubun Kalkışı
07:45 – 08:00	Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık
08:00 – 08:15	Sabah Sporu
08:30 – 09:15	Kahvaltı
09:15 – 10:00	Aktivitelere Hazırlık
10:00 – 12:30	Aktiviteler
12:30 – 13:00	Dinlenme
13:00 – 13:30	Öğle Yemeği
13:30 – 14:30	Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık
14:30 – 17:00	Aktiviteler
17:00 – 18:00	Dinlenme
18:00 – 19:15	Spor Aktiviteleri
19:30 – 20:00	Akşam Yemeği
20:30 – 21:00	Grup Toplantıları
21:15 – 23:00	Veda Gecesi
23:00 – 23:30	Serbest Zaman
23:30 – 00:00	Uyku ve Kesin Sessizlik

Uygulama Tarihi: 28 Temmuz- 05 Ağustos 2005

Yer: Bolu-Mengen

Katılımcı Sayısı: 1 kamp müdürü, 1 koordinatör, 4 program sorumlusu, 20 lider, 13 aktivite lideri, 378 katılımcı kampçı.

Gençlik kamplarının amaçları doğrultusunda, gençlerin öğrenim ve çalışma alanlarının dışında kalan serbest zamanlarını değerlendirmek üzere açılan gençlik kamplarında dinlenmelerinin yanı sıra yapılacak etkinliklerle, toplumsal açıdan sağlıklı, mutlu, birlikte yaşamayı bilen, vatanını, milletini seven birer vatandaş olarak yetişmelerini sağlamak temel hedef olarak belirlendiğinden dolayı, Bolu Mengen doğa kampında da çeşitli etkinlikler kamp programına dahil edilmiştir. Bu etkinliklerin listesi Tablo 9'da belirtilmiştir.

Tablo 9: Kamp Etkinlikleri Listesi

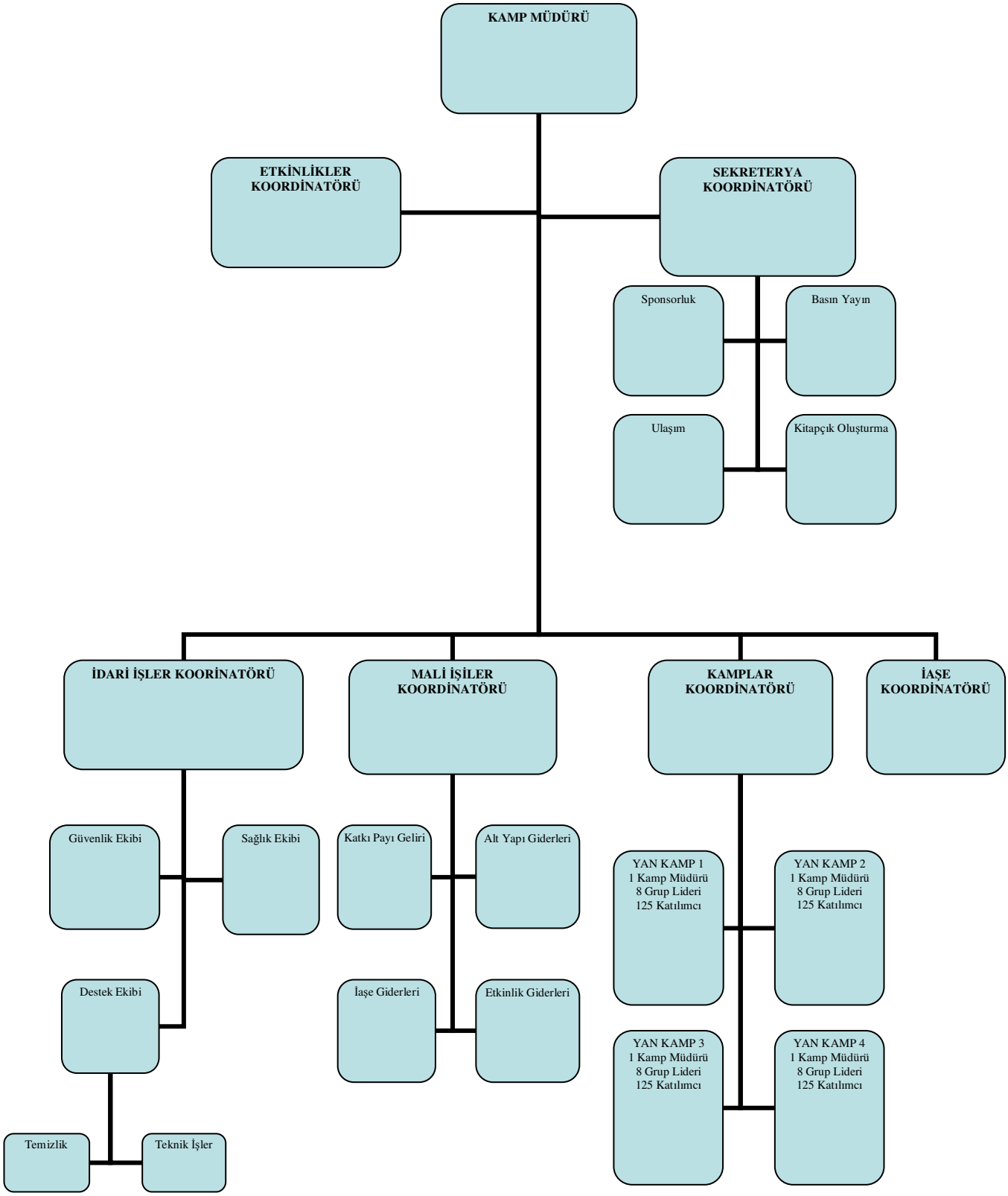
Macera Etkinlikleri	**Outdoor Etkinlikleri**	**Atölyeler**	**Serbest Zaman Etkinlikleri**	**Kültür Günü**	**Eğitim Seminerleri**
- Kaya tırmanışı, - Yön bulma, - Dağ bisikleti - Paintball.	- Okçuluk, - Çim kayağı. - Geziler.	- El sanatları, - Halk oyunları, - Latin dansları, - Step, - Tiyatro, - Müzik.	- Voleybol, - Futbol, - Badminton, - Masa Tenisi.	- Gösteriler, - Yöresel yemekler, - Yöresel el sanatları, - Yöreye ait dergi, broşür, vb.	- TADOC, - Kızılay, -Yangın Söndürme Eğitimi(Bolu itfaiyesi)

Tablo 10: "Kamp Yönetmeliği" Kuralları

Kamp Yönetmeliğine göre uyulması gereken kurallar
1. Kamp sınırları dışına izinsiz çıkmayınız,
2. Nöbet görevi ve buna benzer verilen görevleri yerine getiriniz. Bu verilen görevleri başkalarına yardım anlayışı içerisinde sağlıklı ve mutlu bir kamp için uygulamanız gerektiğini biliniz,
3. Kampta bulunan diğer kampçılarla, yöneticiler ve görevlilerle iyi ilişkiler ve işbirliği içersinde bulununuz,
4. Kampta bulunan araç ve gereçleri amaçları dışında kullanmayınız. İhmalden dolayı meydana gelebilecek zararları zamanında önleyiniz ya da görevlilere haber veriniz.
5. Kamp ve çevre düzenlemesinde konusunda sorumlu olduğunu unutmayınız.
6. Bu sorumluluk bilinciyle kaldığınız yer ile kullandığınız alanların, temizlik, düzen ve tertibinden sorumlu olduğunu biliniz.
7. Elektrik ve suyu azami tasarruf bilinci içersinde kullanınız.
8. Kampın sıkıcı olmasını istemiyorsanız liderlerinizin açıklayıcı kamp programına ve günlük vakit çizelgesine göre hareket ediniz.
9. Kamp mutfağına göreviniz dışında girmeyiniz.
10. Kampa yatılı misafir kabul edemeyeceğinizi biliniz.
11. Acil, önemli sağlık problemleriniz için kamp doktorunu aramayı unutmayınız.
12. Para ve kıymetli eşyalarınızı görevlilere teslim etmeyi unutmayınız.
13. Bütün iş ve problemlerinizde öncelikle grup liderlerinize gidiniz.
14. Gençlik kamplarında içki dahil her türlü zararlı madde kullanımına sizin sağlığınız için müsaade edilmeyecektir.
15. Kız ve erkek kampçıların (evli olsalar dahi) aynı odada kalmalarına müsaade edilmeyecektir.
16. Israrla disiplinsiz davranışlarınızı devam ettirdiğinizde bu konuda taviz verilmeyeceği bilinci içerisinde hareket ediniz.

Kamp programının amacına uygun ve aksamadan işleyebilmesi için görev ve sorumlulukların, belirli bir hiyerarşik düzen içersinde, uzmanlık alanlarına göre, zamanında ve aksatılmadan yerine getirilmesi gerekmektedir. Kamp işleyiş şeması Tablo 11'de belirtilmektedir.

Tablo 11: "Kamp İşleyiş Şeması"



3.9. Verilerin Analizi

Araştırmada, verilerin anlaşılır bir biçimde çözümlenmesi, neden sonuç ilişkilerinin irdelenerek birtakım sonuçlara ulaşılması ve bulguların yorumlanması için, nitel analiz yöntemlerinden "betimsel analiz" yöntemi ile araştırmada, verilerin tanımlanması, birbirine benzeyen verilerin belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmesi ve verilerin içinde saklı olabilecek gerçeklerin ortaya çıkarılması için "içerik analizi" yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2000).

Strauss ve Corbin'in önerdiği veri analiz süreci, iki grupta incelenmektedir. Bunlar, "betimsel analizi" ve "içerik analizi" şeklinde adlandırılmıştır. Birinci analiz süreci olan betimsel analiz yönteminde, toplanan verilerin, araştırma problemine ilişkin olarak neleri söylediği ya da hangi sonuçları ortaya koyduğu ön plana çıkmaktadır. Örneğin gözlenen bir ortamda nelerin olup bittiği, görüşülen bireylerin neleri söyledikleri, çalışılan dokümanların hangi bilgileri ortaya koyduğu, betimleme yaklaşımına uygun sorulardır. Ayrıca, "ne" sorusuna yanıt bulunurken elde edilen veriler, önce mantıklı ve anlaşılır bir biçimde betimlenir daha sonra yapılan bu betimlemeler yorumlanır (yani açıklanır), neden-sonuç ilişkileri irdelenir ve birtakım sonuçlara ulaşılır. Ortaya çıkan temaların ilişkilendirilmesi, anlamlandırılması ve ileriye yönelik tahminlerde bulunulması işlemleri de, araştırmacının yapacağı yorumlar arasında yer alabilir (Yıldırım & Şimşek, 2000).

Araştırmada, verilerin tanımlanması, birbirine benzeyen verilerin belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmesi ve verilerin içinde saklı olabilecek gerçeklerin ortaya çıkarılması için "içerik analizi" yöntemi kullanılmıştır.

İkinci analiz süreci olan içerik analizi yönteminde, temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha derin bir işleme tabii tutulur ve betimsel bir yaklaşımla fark edilemeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilebilir. Bu amaçla toplanan verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonra

da ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde organize edilmesi ve buna göre veriyi açıklayan temaların saptanması gerekmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2000).

Bu araştırmada görüşme sonucu elde edilen veriler araştırmacı tarafından daha önce belirlenen temalara göre özetlenmiş ve içerik analizi ile kodlanmış genel temalar ortaya çıkarılarak kodlar ve temalar organize edilmiştir.

3.9.1. Verilerin Kodlanması

İçerik analizi yönteminde, temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Betimsel analizde özetlenen ve yorumlanan veriler, içerik analizinde daha derin bir işleme tabi tutulur ve betimsel bir yaklaşımla fark edilemeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu keşfedilebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2000: 163).

Verilerin içerik analizinde araştırmacı "genel bir çerçeve içinde kodlama" biçimini kullanırken verilerin analizinden önce genel bir kavramsal yapı oluşturarak, genel kategoriler ya da temalar belirlenmiş ve bu temalar altında yer alabilecek olan daha ayrıntılı kodlar listeye dahil edilmiştir ve analiz süresince kodlar gerektiğinde değiştirilmiş ve geliştirilmiştir.

Nitel araştırmalara göre içerik analizinde veriler dört aşamada analiz edilir: Bunlar; verilerin kodlanması, temaların bulunması ve temaların organize edilmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanmasıdır. Verilerin kodlanmasında, bazen bir kelime bazen bir cümle ya da paragraf, bazen de bir sayfalık veri olabilmektedir. Kendi içinde anlamlı bir bütün oluşturan bu bölümler, araştırmacı tarafından isimlendirilir, diğer bir deyişle kodlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2000: 163).

Teyp kullanarak görüşme yoluyla elde edilen veriler, bilgisayarda düz yazı haline getirilmiştir. Sonra katılımcıların cevapladıkları sorular bir sayfada

toplanmıştır. Her soru alt boyutlarıyla beraber numara ve harf verilerek düzenlenmiştir (Örn P1, L2, vb. şeklinde).

Bu araştırmada verilerin kodlanması araştırmacı, spor yönetiminde yüksek lisans eğitimini tamamlarken tezinde kodlama tecrübesi kazanan kişi ve akademik çalışma yapan bir uzman tarafından yapılmıştır. Kodlama sonunda iki kişinin sonuçları karşılaştırılmış, ortak ve örtüşen sonuçlar temalarına göre sınıflandırılmıştır.

Nitel verilerin çözümlenmesinde, görüşme formunda yer alan sorulara verilen yanıtlar değerlendirilmek üzere önce, görüşme yapılan katılımcılar alfabetik harf ve numaralarla (P1,P2,L1,L2 şeklinde) kodlanmıştır. Aşağıda bu kodlamaların bir kısmı örnek olarak verilmiştir.

Araştırmada kullanılan kodlama listesi tablo 12'de verilmiştir.

3.9.2. Temaların Bulunması

Tablo 12: Araştırmada kullanılan örnek kodlama listesi

EĞİTİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
a.1. Gençlik Kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşımakta?	-Birbirleriyle kaynaşmaları	Sosyalleşme	L6,L3,L2,L8,G 2,G5,G11
	-Sosyallik, kişilerin sosyalleşmesi		L3,L4,G3,G10, G16,G17
	-Gençlik kampları; serbest zamanda yapılan sosyal faaliyettir		L9, L10,P1,G1
	-İyi dostluklar edinebilme, gençlerin birbirleriyle yardımlaşmayı öğrenmeleri		L10,G3,G4,G6 G7,G12,G15,G 21
	-Topluma faydalı insanlar olmayı öğrenmeleri	Toplumsal Fayda	L6,L3,L2, L8, L9,L10
	-Becerilerin öne çıkarılması için	Kişisel	L4,L9

	düzenlenir	Gelişim	
	- Kamplarda serbest zamanın değerlendirilmesi		L10
	-Düşünsel gelişim için önemli		L9
	-Öğretilmemiş şeylerin öğrenilmesi, gençlerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve medeni cesaretin gelişimi için önemli		L7
	-Farklı davranışların kazanılması		L8,L9,L10,G13,G14
	-Gençlik Kampları, gençlerin serbest zamanlarında çeşitli eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetlerle meşgul olarak gelişimlerini, ülke gençliğinin bilinçlenmesini sağlıyor		L9,L10,P1,P2, P3
	- Kamplarda belirli bir eğitimin veriliyor olması	Doğa eğitimi	L6
	- Yaşayarak öğrenme		L5
a.2. Bu kamplar sizce gerçek anlamına ve hedef kitleye ulaşıyor mu?	- İçlerinde var olan yetenekleri ortaya çıkardılar	Kişisel Gelişim	L7
	- Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesi	Toplumsal Fayda	L3,P3
	-Burada ki aktiviteler, geziler, eğlenceler ve kamp programı ile amacınca ulaşıyor	Sosyalleşme	L8,P1,P2, P3
	-Bizim hedeflere ulaştığımızı gösteren bazı olgularla karşılaşıyoruz	Yeterlilik	L5
a.3. Bir lider/yönetici olarak sizin belirlenen	- Grubun kaynaşması		L1,L8
	- Grubun bütünlüğünü sağlama		L1,L8
	- Kampçıların sosyalleşmesi		L3

amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu kampta bulunma nedeniniz nedir?	-Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenlemek	Sosyalleşme	L9
	-Eğlenceli ve hoş vakit geçirme		L10, L6
	-Paylaşmak	Kişisel Gelişim	L2
	-Gençlerin gelişimlerine katkıda bulunmak		L2
	-Bilgi alışverişi		L10
	-Gençlere bir şeyler öğretmek		L2,L7
	- Grubuna planlı, programlı yaşamayı öğretme		L1,L3, L6,L9,L10
	-Örgüt amaçlarını gerçekleştirme	Toplumsal Fayda	L2,P1,P3

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
a.1. Gençlik Kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşımakta?	- Gençlerin birbirleriyle kaynaşmalarını sağlama	Paylaşım (olumlu etkileşim)	L2,L3,L5,L8,P1,P2,P3,G2,G5,G11
	- İyi dostluklar edinebilme		L8,L9,L10,G22,G25
	-Birbirleriyle yardımlaşma		L9,L10
	-Kampların çok geniş katılım yelpazesine sahip olması	Haberdar olma (olumlu etkileşim)	L1 ,L2,L3,L8
a.2. Bu kamplar sizce gerçek anlamına ve hedef kitleye ulaşıyor mu?	-Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesi	Haberdar olma (olumlu etkileşim)	L3

	Başka,organizasyonlarında bu kampların oluşumuna olumsuz veya olumlu yönde etkileri var		L6
	-500 kişinin aynı ortamda bulunması kampın amacına ulaştığını gösteriyor	Paylaşım (olumlu etkileşim)	L8
	-Kampçıların burada ki aktiviteler, geziler, eğlenceler ve kamp programı sayesinde etkileşimi ile hedef kitleye ulaşıyor	Etkileşim (olumlu)	L1,L3,L4,L5,L7,L8,P1,P2,P3
	-Hedef kitleye çok fazla ulaşmıyor	Olumsuz etkileşim	L2,L3,L6,L9
a.3. Bir lider/yönetici olarak sizin belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu kampta bulunma nedeniniz nedir?	-Paylaşımı sağlama	Paylaşım (olumlu etkileşim)	L2
	-Liderlik özelliklerini bir şekilde birilerine yansıtmak ve bunlardan faydalanmalarını sağlamak		L7
	-Grup dinamiğinin sağlanması		L1,L8
	-Grubun kaynaşmasını sağlamak		L1,L8
	-Grupla ilgilenmek		L8
	-Liderler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlama		P1,P2,P3
	-Grubu en iyi şekilde yönlendirme	Yönlendirme (olumlu etkileşim)	L1,L9,L10
	-Ne yapmasını gerektiğini söyleyen değil de ne yapabileceğini gösteren		L5
	-Kampın genel hedefleri ve özel hedefleri		L6,L10

	gerçekleştirmeye yardımcı olmak		

3.10. Geçerlik ve Güvenirlik

Bilimsel araştırmanın en önemli ölçütlerinden biri olarak kabul edilir. "Geçerlik" ve "güvenirlik" bu açıdan araştırmalarda en yaygın olarak kullanılan iki ölçüttür. Bir araştırmada toplanan bilgiler geçerli ise aynı türden başka bir araştırmada aynı olmasa bile benzer bilgileri elde etme olasılığı yüksektir. Bu nedenle nitel araştırmada geçerlik konusu güvenirlik konusuna göre öncelik kazanmakta ve daha çok önem arz etmektedir. Araştırma sonuçlarının inandırıcılığı açısından önemli olmakla birlikte, güvenirlik konusunun nitel araştırma için farklı bir anlamı vardır (Yıldırım ve Şimşek, 2000: 76-80).

3.10.1.Geçerlik

Araştırmada, araştırmacı sekiz günlük doğa eğitimi kamp uygulaması süresince "esneklik" ilkesini uygulamıştır. Gerekli durumlarda gözlem ve görüşme zamanları ile ilgili değişiklikler, yöneticilerin ve katılımcıların temel ihtiyaçlarına göre (örneğin: açlık, uykusuzluk, hava koşullarına bağlı üşüme veya terleme vb.) düzenlenmiştir. Bunların yanı sıra, elde edilen bilgileri teyit etmek amacıyla, farklı veri toplama yöntemi olarak, kamera ve fotoğraf çekimi kullanılmıştır. Araştırma alanına olan yakınlık, araştırmacının katılımcı olması, araştırmanın sekiz gün gibi uzun bir sürede olması, dış uyarıcılardan uzak doğa ortamında yaşam sürülmesi, yüz yüze olan etkinlikler, doğrudan ve olayın gerçekleştiği doğal ortam içinde bilgi toplama ve elde edilen bulguların teyit edilebilmesi için video kayıtların tekrar izlenebilmesi gibi etkenler, bu çalışmanın geçerliğini oluşturmayı sağlamıştır.

Geçerlik konusunda araştırmacının "esnek" olması ilkesi nitel araştırmada geçerlik konusunda önemli avantajlar ortaya koyar. Araştırmacı araştırma sürecinde

gerekli gördüğü takdirde, yeni stratejilere başvurabilir, görüşmeye yeni sorular ekleyebilir, daha önce planlanmayan yeni görüşmeler yapabilir, elde ettiği bilgileri teyit etmek amacıyla farklı veri toplama yöntemleri kullanabilir. Tüm bu özellikler araştırmacının iç geçerlilik konusunda duyarlı olmasını ve gerekirse buna yönelik ek önlemler almasını gerektirmektedir(Yıldırım & Şimşek, 2000).

İç Geçerlik: Elde edilen bulguların ve sonuçların doğruluğunu konu edinir. Araştırmanın geçerliği konusunda, Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği bazı özellikler araştırma süresince göz önünde bulundurulmalıdır. Bu araştırmada iç geçerlik için göz önünde bulundurulan özellikler şunlardır;

1. Araştırma bulguları, verilerin elde edildiği ortam dikkate alındığında anlamlıdır ve bu ortama bağlı olarak tanımlanmıştır.
2. Bulgular kendi içinde tutarlıdır ve anlamlıdır. Ortaya çıkan kavramlar anlamlı bir bütün oluşturmaktadır.
3. Araştırmada elde edilen bulgular, doğa ortamı, doğada yapılan aktiviteler, yedi günlük uyarıcılardan uzak kamp ve grup yaşantısı gibi farklı veri kaynakları ve katılımcıların normal yaşam ritimlerinden farklı bir deneyim yaşamaları ve bu deneyimlerin doğal ortamda rahat gözlenebilmesi, duygu ve düşüncelerin aynı ortamda yazılı ve sözlü olarak alınması gibi farklı veri toplama yöntemleri kullanılarak teyit edilmiştir. Farklı yöntemlere göre elde edilen bulgular anlamlı bir bütün oluşturmaktadır.
4. Açık olmayan olgular ve olaylar belirlenmiştir.
5. Araştırmanın bulgularından yola çıkarak yapılan tahminler ve genellemeler elde edilen verilerle tutarlıdır.

Dış Geçerlik: Araştırma sonuçlarının genellenebilirliğine ilişkindir. Sosyal olayların değişkenliği nedeniyle nitel araştırmaların genellenebilirliği zayıftır. Ancak bir dereceye kadar araştırma benzer ortamlara ve durumlara genellenebilir. Bu genellemeler ilkeler kurallar biçiminde değil, deneyimler ve örnekler biçimindedir. Dış geçerlikle ilgili araştırma üzerinde, Miles ve Huberman'ın (1994) belirttiği özellikler göz önüne alınmalıdır. Bunlar;

1. Araştırma örneklemi, ortamın ve süreçlerin özellikleri başka örneklemlerle karşılaştırma yapabilecek düzeyde ayrıntılı olarak tanımlanmıştır.
2. Araştırma raporu, genelleme konusunda olası engelleri, örneklemin, ortamın ve kavramsal çerçevenin seçimi ve bu unsurların genelleme açısından ortaya çıkardığı sınırlayıcı etkenleri tartışmıştır.
3. Araştırma sonuçları araştırma soruları ile tutarlıdır.
4. Araştırmacı, bulguların başka araştırmalarda test edilebilmesi için gerekli açıklamaları yapmıştır.
5. Araştırma bulguları benzer ortamlarda ve doğa eğitiminde deneyimli kişilerin yardımıyla kolaylıkla test edilebilir.

3.10.2.Güvenirlik

İnsan davranışlarının değişkenliği ve karmaşık yapısı, insan davranışını konu edinen bir araştırmanın aynen tekrarını güçleştirmektedir. Ancak nitel araştırmalarda güvenirliğe yönelik bazı önlemler vardır. Araştırmacının araştırma sürecinde kendi konumunu açık hale getirmesi, araştırmada veri kaynağı olan bireylerin açık şekilde tanımlanması, araştırma sürecinde oluşan sosyal olayların ve süreçlerin tanımlanması, elde edilen verilerin analizinde kullanılan kavramsal çerçevenin ve varsayımların tanımlanması, veri toplama ve analiz yöntemlerinin ayrıntılı olarak açıklanması, bu önlemler arasındadır (Yıldırım ve Şimşek, 1999).

Dış Güvenirlik: Araştırmacının araştırmada izlediği aşamaları ayrıntılı ve açık şekilde raporlaştırması, dış güvenirlik açısından önem taşımaktadır. Araştırmanın dış güvenirliği konusunda, Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği özellikler, araştırmada göz önünde bulundurulmuştur. Bunlar şu şekilde belirtilebilir;

1. Araştırmacı, araştırmanın yöntemlerini ve aşamalarını açık şekilde tanımlamıştır.
2. Veri toplama, işleme, analiz etme, yorumlama ve sonuçlara ulaşma konularında gerekli açıklamalar ayrıntılı olarak yapılmıştır.
3. Sonuçlar, ortaya konan verilerle açık bir biçimde ilişkilendirilmiştir.

4. Araştırmacının izlediği yöntemler ve süreçler konusunda, kayıtların (örneklem seçimi, gözlem notları vb.) kapsamı açık şekilde tanımlanmıştır.
5. Araştırmada farklı görüşler ve alternatif açıklamalar dikkate alınmıştır.
6. Araştırmanın ham verileri, başkaları tarafından incelenebilecek biçimde saklanmıştır.

İç Güvenirlik: Araştırmacı, araştırmaya yaklaşımını ve araştırmanın çeşitli aşamalarında yaptığı kontrolleri açık şekilde tanımlamalıdır(Yıldırım ve Şimşek, 2000). Araştırmanın, iç güvenirliğine yönelik yine Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği özellikler, bu araştırmada göz önüne alınmıştır. Bunlar şu şekilde belirtilmiştir;

1. Araştırma soruları, açık şekilde ifade edilmiştir.
2. Araştırmacının, araştırma sürecindeki kendi konumu, katılımcı gözlemci olarak açık bir biçimde tanımlanmıştır.
3. Araştırmanın sonuçları, verilerle uyum içindedir.
4. Araştırmanın temel perspektifi ve araştırmaya yaklaşımı, açık bir biçimde tanımlanmıştır.
5. Veriler, araştırma sorularının gerektirdiği biçimde ayrıntılı ve amaca uygun bir biçimde toplanmıştır.
6. Verilerin analizinde, önyargılar, yanlış anlaşılmalar, gerçek dışı veriler gözden geçirilmiş ve buna göre geçerli olmayan veriler ayıklanmıştır.

3.11. Çeşitleme

Nitel araştırmada geçerliğin ve güvenirliğin sağlanmasında kullanılan önemli ölçütlerden biri "çeşitleme" dir. Çeşitleme, araştırma sorusuna yönelik olarak toplanan verilerin farklı yöntemlerle elde edilmesi ve bu şekilde elde edilen bulguların inandırıcılığının test edilmesi için kullanılır(Yıldırım ve Şimşek, 2000).

Denzin'e göre, araştırmada "çeşitleme" (triangulation) ölçütü kullanılarak, farklı etkinliklerden ve ortamlardan gözlem, video, fotoğraf çekimi, günlük yazımı ve grup tartışmaları gibi farklı yöntemlerle, araştırmacı ile birlikte dört gözlemci veri toplamış ve böylece araştırmada ortaya çıkabilecek önyargıların ve yanlış anlamaların önüne geçilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2000).

Bu araştırmada, çeşitleme ölçütü olarak;

-Araştırmacının katılımcı olarak gözlem yapması ve alan notu elde etmesi,

-Araştırmacının katılımcı olarak görüşme yapması ve alan notu elde etmesi,

-Kamera ile kayıt ve fotoğraf çekimi kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan çeşitleme ölçütü, araştırma sonucu elde edilecek sonuçların, farklı boyutlardan değerlendirilmesini ve anlam kazandırılmasını sağlamıştır.

BÖLÜM IV

VERİLERİN SUNUMU, BULGULAR VE TARTIŞMA

4.1. Verilerin Sunumu

Bu bölümde, araştırmanın gözlem ve görüşme tekniği ile elde edilen verileri sunulmuştur. Katılımcıların (yönetici(program sorumluları), grup liderleri, kampçılar ve araştırmacının) rekreasyon doğa eğitimi kamp programı örneği olan Bolu Mengen Bürnük Doğa Kampı programının rekreasyon programı yönetimi sürecinde doğa eğitimi kamp programı ve liderlik özelliklerinin değerlendirilmesine ilişkin görüş, deneyim ve gözlemlerinin analizi yapılarak elde edilen veriler, iki genel tema ve bu genel temalara baplı olarak ana temalar şeklinde sunulmuştur. Bunlar;

1.Genel Tema: Katılımcıların doğa eğitimi kamp programına ilişkin görüşlerinde ortaya çıkan temel unsurlar

1.1. Ana Tema: Rekreasyon doğa eğitimi kamp programında görev alan katılımcıların doğa eğitimi kamp programının amacına ilişkin görüş ve deneyimlerinde ortaya çıkan temel unsurlar,

1.2. Ana Tema: Rekreasyon doğa eğitimi kamp programında görev alan katılımcıların doğa eğitimi kamp programının program sürecine ilişkin görüşleri ve deneyimlerinde ortaya çıkan temel unsurlar,

1.3. Ana Tema: Rekreasyon doğa eğitimi kamp programında görev alan katılımcıların doğa eğitimi kamp programının yönetim boyutuna ilişkin görüş ve deneyimlerinde ortaya çıkan temel unsurlar,

2.Genel Tema: Katılımcıların liderlik özelliklerine ilişkin görüşlerinde ortaya çıkan temel unsurlar

2.1. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "eğitim seviyesi" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.2. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "iletişim özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.3. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "problem çözme özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.4. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "motivasyon özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.5. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "görev ve sorumluluk özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.6. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "takım çalışması özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.7. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "güven özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.8. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "karar verme özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.9. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "değerlendirme özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

Katılımcıların doğa eğitimi kamp programının amacı, program süreci ve yönetim boyutlarına ilişkin görüşleri, gözlemleri ve görüşme sonuçlarından elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda katılımcılar tarafından dile getirilen unsurlar kodlandıktan sonra ortaya çıkan temalar belli boyutlar altında tekrar kodlanmıştır. Katılımcıların, kamp programının amacı, program süreci ve yönetim boyutları ile ilgili düşünceleri aşağıda şekil, grafik ve tablolarla verilmiştir.

1. Genel Tema: Katılımcıların doğa eğitimi kamp programı ile ilgili olarak amaç, program süreci ve yönetim boyutuna ilişkin görüşlerinde ortaya çıkan temel unsurlar

1.1. Ana Tema (PROGRAMIN AMACI):

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcılar ile yapılan görüşmeler ve araştırmacının yaptığı gözlem sonucu **kamp programının amacına** ilişkin 5 unsur (tema) belirtilmiştir. Bunlar; sırasıyla eğitim, kültür, iletişim, motivasyon ve lider olarak sınıflandırılmıştır.

1.1.1.EĞİTİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarının anlamı, önemi, gerçek anlamına, hedef kitleye ulaşmasına ve liderlik rolüne ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak eğitim teması belirlenmiştir. Eğitim temasının alt boyutlarında ise **sosyalleşme, toplumsal fayda, kişisel gelişim** ortaya çıkmıştır. Tablo 13'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 13: Katılımcıların EĞİTİM Teması İle İlgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

EĞİTİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
a.1. Gençlik Kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşımakta?	-Birbirleriyle kaynaşmaları	Sosyalleşme	L6,L3,L2,L8,G2,G5,G11
	-Sosyallik, kişilerin sosyalleşmesi		L3,L4,G3,G10,G16,G17
	-Gençlik kampları; serbest zamanda yapılan sosyal faaliyettir		L9, L10,P1,G1
	-İyi dostluklar edinebilme, gençlerin birbirleriyle yardımlaşmayı öğrenmeleri		L10,G3,G4,G6,G7,G12,G 15,G21
	-Topluma faydalı insanlar olmayı öğrenmeleri	Toplumsal Fayda	L6,L3,L2, L8, L9,L10
	-Becerilerin öne çıkarılması için düzenlenir	Kişisel	L4,L9

	- Kamplarda serbest zamanın değerlendirilmesi	Gelişim	L10
	-Düşünsel gelişim için önemli		L9
	-Öğretilmemiş şeylerin öğrenilmesi, gençlerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve medeni cesaretin gelişimi için önemli		L7
	-Farklı davranışların kazanılması		L8,L9,L10,G13,G14
	-Gençlik Kampları, gençlerin serbest zamanlarında çeşitli eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetlerle meşgul olarak gelişimlerini, ülke gençliğinin bilinçlenmesini sağlıyor		L9,L10,P1,P2,P3
	- Kamplarda belirli bir eğitimin veriliyor olması	Doğa eğitimi	L6
	- Yaşayarak öğrenme		L5
a.2. Bu kamplar sizce gerçek anlamına ve hedef kitleye ulaşıyor mu?	- İçlerinde var olan yetenekleri ortaya çıkardılar	Kişisel Gelişim	L7
	- Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesi	Toplumsal Fayda	L3,P3
	-Burada ki aktiviteler, geziler, eğlenceler ve kamp programı ile amacınca ulaşıyor	Sosyalleşme	L8,P1,P2, P3
	-Bizim hedeflere ulaştığımızı gösteren bazı olgularla karşılaşıyoruz	Yeterlilik	L5
a.3. Bir lider/yönetici olarak sizin belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu kampta bulunma nedeniniz nedir?	- Grubun kaynaşması	Sosyalleşme	L1,L8
	- Grubun bütünlüğünü sağlama		L1,L8
	- Kampçıların sosyalleşmesi		L3
	-Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenlemek		L9
	-Eğlenceli ve hoş vakit geçirme		L10, L6
	-Paylaşmak	Kişisel Gelişim	L2
	-Gençlerin gelişimlerine katkıda bulunmak		L2
	-Bilgi alışverişi		L10
	-Gençlere bir şeyler öğretmek		L2,L7
	- Grubuna planlı, programlı yaşamayı öğretme		L1,L3, L6,L9,L10
	-Örgüt amaçlarını gerçekleştirme	Toplumsal Fayda	L2,P1,P3

Tablo 13'den elde edilen bulgulara göre, katılımcıların, sosyalleşme, toplumsal fayda, kişisel gelişim, doğa eğitimi ve yeterliliğe ilişkin ifadeleri aşağıda detaylı verilmiştir.

1.1.1. a. Sosyalleşme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **"Gençlik Kamplarının anlam ve önemine ilişkin olarak"** görüşlerini; "*a- Birbirleriyle kaynaşmaları, b- Sosyallik, kişilerin sosyalleşmesi, c- Gençlik kampları; serbest zamanda yapılan sosyal faaliyetler, d- İyi dostluklar edinebilme, gençlerin birbirleriyle yardımlaşmayı öğrenmeleri"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-Birbirleriyle kaynaşmalarına ilişkin olarak L2 lideri görüşünü; "Gençlik kampları farklı illerden gelen çocukların, öğrencilerin, yetişkinlerin, gençlerin özellikle farklı illerdeki yaşayışlar üzerine birbirleriyle kaynaşmalarını sağlamak için faydalı olduğuna inanıyorum" şeklinde belirtmiştir. L3 lideri ise; Gençlik kampları, belli dönemlerde belli yaş gruplarını belli kamp bölgelerinde toplanarak onların eğitimi, sosyalleşmesi ve kaynaşması için yapılan farklı şekillerde yapılması gerektiğini düşündüğüm bir aktivite" şeklinde belirtmiştir. L6 lideri; "Gençlik kamplarının temel olarak iki tane anlamı var bence, biri öğrenci biri de çocukların birbirleriyle kaynaşıp eğitim boyutu" L8 lideri; Türkiye'nin farklı şehirlerinden gelen gençleri, insanları işte çalıştırarak kaynaştırmak bir kültür alışverişi amaç bu, iyi dostluklar edinebilmek" şeklinde ifade etmiştir. P2 lideri ise; "Gençlik kampları gençlerin burada yeni insanlar ile tanışarak kaynaşmaları, yeni dostluklar kurması için iyi bir fırsattır" şeklinde belirtmiştir. G2; "Bu kamplar bizler için çok güzel bir faaliyet. Burada kendi yaşıtlarımızla kaynaşma olanağı buluyoruz" şeklinde belirtmiştir. G5; "Burada yeni dostluklar kurarak, kaynaşma fırsatı buluyoruz" şeklinde belirtmiştir. G11 ise; "Arkadaşlarımızla kaynaşarak bu kampın tadını çıkarıyoruz" şeklinde belirtmiştir.

b-Kişilerin sosyalleşmesine ilişkin görüşlerini L3 lideri; "Gençlik kampları, belli dönemlerde belli yaş gruplarını belli kamp bölgelerinde toplanarak onların eğitimi, sosyalleşmesi ve kaynaşması için yapılan farklı şekillerde yapılması gerektiğini düşündüğüm bir aktivite" şeklinde belirtmiştir. L4 lideri ise; Gençlik kampları bana göre gençlerin yetişmesini, aslında sosyalliğini sağlaması gerekiyor ama her kampın böyle olmadığını düşünüyorum. Olmasını gerektiğini düşünüyorum, biraz daha kişilerin sosyalleşmesini biraz daha becerilerini öne çıkartmasını bunun için düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir. G3; "Bu kampların bu kampa katılan kişilerin sosyalleşmeleri için iyi bir fırsat" şeklinde ifade etmiştir. G10; "Gençlik kampları gençlerin sosyalleşmesine vesile olmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. G16; "Burada yeni arkadaşlar edinerek, değişik faaliyetlere katılarak sosyalleşme olanağı buluyoruz" şeklinde ifade etmiştir. G17; "Bu kampların gerçek amacı gençleri sosyalleştirmek, değişik etkinlikler yaptırarak bizlerin zamanımızı iyi, eğlenceli ve mutlu geçirmemizi sağlamak" şeklinde ifade etmiştir.

c-Serbest zamanda yapılan sosyal faaliyetlere ilişkin olarak katılımcılar görüşlerini L9 lideri; "Gençlerin bir araya gelerek kültür alışverişinde bulunmaları, onların birbiriyle yardımlaşması, değişik beceri ve davranışların kazanılması amacıyla düzenlenmesi amacıyla gerçekleştirilen aktivitedir" şeklinde belirtmiştir. L10 lideri; "Gençlerin serbest zamanlarında çeşitli eğitim,sosyal ve kültürel faaliyetlerle meşgul olarak gelişimlerinin

sağlanmasıdır" şeklinde dile getirmişlerdir. P1 lideri; "Gençlik kampları gençlerin serbest zamanlarında yapabilecekleri, sosyal bir faaliyettir" şeklinde belirtmiştir. G1' e göre ise; "Gençlik kampları gençlik kampları gençlerin serbest zamanlarında yapabileceği, bu zamanlarını en iyi şekilde değerlendirebileceği sosyal bir faaliyettir" şeklinde belirtmiştir.

d-İyi dostluklar edinebilme, gençlerin birbirleriyle yardımlaşmayı öğrenmelerine ilişkin görüşlerini L10 lideri; "Bu kamplar sayesinde gençler iyi dostluklar edinip, birbirleriyle yardımlaşmayı, sosyalleşmeyi öğreniyorlar" şeklinde ifade etmiştir. G3 ise; " Bu kamplar iyi dostluklar edinebilmek için çok iyi bir fırsat. Biz burada içinde yer aldığımız grupta birbirimizle yardımlaşarak en zor işlerin bile üstesinden geliyor, işbirliği içersinde çalışarak grup dinamiği sağlıyoruz" şeklinde belirtmiştir. G4; "Bu kampta bizler iyi dostluklar edinerek, yaptığımız tüm faaliyetler ve çalışmalarda yardımlaşma olanağı buluyoruz" şeklinde belirtmiştir. G6; "Burada ancak birbirimizle yardımlaşırsak işlerin üstesinden gelebiliriz" şeklinde belirtmiştir. G7 ise; "Burada kurulan dostlukların öbür boyu devam edeceğine inanıyorum. Çünkü burada her şeyimizi paylaşıyor, yardımlaşarak, işbölümü yaparak hayatımızı idame ettiriyoruz" şeklinde ifade etmiştir. G12; " Kendi grubumda ki arkadaşlarımla iyi dostluklar kurduğuma inanıyorum. Grup içi yardımlaşmamız ve birbirimize verdiğimiz destek çok iyi" şeklinde belirtmiştir. G15; "Normal hayatımızda geçiremediğimiz kadar yirmi dört saatimizi arkadaşlarımızla paylaşarak, hayata dair tüm duyguları birlikte yaşıyoruz. Öncelikle yardımlaşarak, işbölümü yaparak grubumuzla tüm iş ve görevlerimizi yürütüyoruz" şeklinde ifade etmiştir. G21 ise; "Burada yardımlaşmayı, arkadaşlığı, dostluğu yaşıyoruz" şeklinde belirtmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **"bu kamplar gerçek anlamına ve hedef kitleye ulaşıyor mu sorusuna ilişkin olarak"** görüşlerini ise; "*-Aktiviteler, geziler ve kamp programı ile amacına ulaştığının*" *üzerinde durarak* belirtmiştir.

-Buradaki aktiviteler, geziler ve kamp programı ile amacına ulaştığına ilişkin görüşlerini L8 lideri; "500 kişinin aynı ortamda olması bunu başardığımızı gösteriyor. Sonuçta insanlar buraya geldikten sonra yapılan aktiviteler, geziler, eğlenceler ve genel kamp programının sayesinde mutlaka bir etkileşim oluyor ve bence bir şekilde amacına ulaşıyor" şeklinde belirtmiştir. P1 lideri; "Bu kampların gerçek anlamına ve hedef kitleye ulaşıyor. Buraya gelen gençlerin seçilerek gelmesi, bu kamplarda çeşitli aktivite, eğitim programları, geziler ve genel olarak kamp programının uygulanması ve gençlerin kamp programına ve işleyişe katılmaları bunu destekliyor" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "Gençlerin burada yeni insanlar ile tanışmaları, burada iyi vakit geçirmeleri, yapılan tüm faaliyetlere katılmaları ve buradan mutlu ayrılmaları amacına ve hedef kitleye ulaştığının en iyi göstergesi" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; "Bu kamplarda yapılan etkinlikler, geziler, eğitimler ve kamp programı ile gençlerin ufku genişlemekte, bunlardan gerçekten zevk almaları, tekrar gelmek istemeleri kampların amacına ulaştığının en iyi göstergesi" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **"bir lider/yönetici olarak sizin belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu**

kampta bulunma nedeniniz sorusuna" ilişkin olarak görüşlerini; *a- Grubun kaynaşması, b- Grubun bütünlüğünü sağlama, c- Kampçıların sosyalleşmesi, d- Gençleri bir araya getiren faaliyetler düzenlemek, e- Eğlenceli ve hoş vakit geçirme"* üzerinde durarak belirtmiştir.

*a-Grubun kaynaşması ile ilişkin olara görüşleri L1 lideri; "*Grup dinamiğinin sağlanmasında liderlik kavramı ön plana çıkıyor ve grubu en iyi şekilde yönlendiren ve onu programlayan, zamanına uyduran lider başarılı liderdir" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "Grupla ilgilenmek ve onları aktivitelerimiz olsun normal zamanda olsun konuşurken olsun, belli becerilerini kampın nasıl yürüdüğünü nasıl işlediğini daha önce bilen arkadaşlar, asıl kaynaşma işte, farklı insanların kaynaşması bence orda oluyor yani liderlik yaptığımız grupla oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

*b-Grubun bütünlüğünü sağlama ile ilgili görüşleri L1 lideri; "*Grup bütünlüğünün sağlanmasında liderlik kavramı ön plana çıkıyor."şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise;"Belirlenen amaçlara ulaşmak için sorumlu olduğumuz grubun bütünlüğünü sağlayarak, onları yönlendirmemiz gerekmektedir" şeklinde ifade etmiştir.

c- Kampçıların sosyalleşmesine ilişkin görüşleri L3 lideri; "Kampın şartları gerçekten zor, gençlerle uğraşmak 500 gençle uğraşmak gerçekten çok zor ama isteyerek bunları bilerek uğraşıyoruz. Benim bu kamptaki aktivitem, dediğim gibi onların sosyalleşmesi, planlı programlı yaşamayı öğretme açısından burada olduğumu düşünüyorum, kesinlikle de onlara faydalı olabileceğimi de düşünüyorum şeklinde ifade etmiştir.

*d-Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenlemeğe ilişkin görüşlerini L9 lideri; "*Gözlem yoluyla, bireysel ayrılıkları ve kamp amacı dışında buraya gelen kampçıları ayırt edebildim. O kesime onları bir araya getirecek, kampın işleyiş biçimi ve amacını hatırlatan aktiviteler hazırladım. Kısmen başarılı olduğumu düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir.

*e-Eğlenceli ve hoş vakit geçirmeye ilişin görüşlerini L6 lideri; "*Organizasyonun çok içerisinde değiliz bana yalnızca öğrenciler geliyor bende bir şekilde onları eğlendirmek ve birlikte tutmak, o biraz önce bahsettiğimiz hedefler doğrultusunda onlara eğlenceli vakit geçirmek için temel amacım" şeklinde ifade etmiştir.

f-Kamptaki aktiviteler ve kamp programına ilişkin görüşlerini; L8 lideri; "Kampçılara sunduğumuz aktiviteler ve etkinliklerle onları hedefe ulaştırmaya çalışıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.1.b. Toplumsal Fayda

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu "**Gençlik Kamplarının anlam ve önemine ilişkin"** olarak görüşlerini; *Topluma faydalı insanlar olmayı öğrenmeleri* üzerinde durarak belirtmişlerdir.

-Topluma faydalı insanlar olmayı öğrenmelerine ilişkin görüşlerini L2 lideri; "Farklı illerden gelen ve birbirlerini tanımayan kişileri farklı farklı gruplayıp birbirlerinden faydalanmalarını sağlıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Belli dönemlerde belli yaş gruplarını belli kamp bölgelerinde toplanarak onların eğitimi, sosyalleşmesi ve kaynaşması için yapılan farklı şekillerde yapılması gerektiğini düşündüğüm bir aktivite" şeklinde belirtmiştir. L6 lideri; "Çocukların birbirleriyle kaynaşıp yardımlaşması" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Türkiye'nin farklı şehirlerinden gelen gençlerin bilinçlenmeleri" şeklinde belirtmiştir. L9 lideri; "Gençlerin bir araya gelerek kültür alışverişinde bulunmaları, onların birbiriyle yardımlaşması, değişik beceri ve davranışların kazanılması amacıyla düzenlenmesi amacıyla gençlerin verimli hale gelmesi" şeklinde belirtmiştir. L10 lideri ise; "Ülke gençliğinin bilinçlenip, topluma faydalı insanlar olabilmesi adına önemlidir" şeklinde ifade etmişlerdir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini; *"-Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesini"* üzerinde durarak belirtmişlerdir.

-Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesini L3 lideri; "Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesine ilişkin görüşünü; "Başarılı bir hedef kitle yakalanmış %80-90 oranında üniversite gençliği üniversite gençliği dışında kalan farklı çevrelerde çalışan veya farklı yerlerde oturan farklı kurumlarda bulunan ama yine bu tip bir kitlenin gelmesi de gerekli yani üniversite çevresi kendi isteğine göre çevreninde gelmesi önemli" şeklinde belirtmiştir. P3 lideri ise; "Ülkenin dört bir yanından farklı illerden, farklı çevrelerden, farklı kültürlerden, farklı üniversitelerden, farklı ailelerden gençlerin bu kampa gelerek, bu kampta tanışıp, birlikte burada yapılan etkinlik ve faaliyetlere katılmaları, dostluklar kurmaları kampların amacına ve hedef kitleye ulaştığının en iyi göstergesidir" şeklinde belirtmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider/yönetici olarak belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada liderin rolü ve bu kampta bulunma nedenlerine ilişkin olarak** görüşlerini; *"-Örgüt amaçlarını gerçekleştirme"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-Örgüt amaçlarını gerçekleştirme ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Gençlik Spor Genel Müdürlüğü'nün belirlemiş olduğu amaçları gerçekleştirme" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri ; "Genel Hizmetleri Daire Başkanlığınca belirlenen programın uygulanması, kamp programının hazır olması, oturması ve işlemesini sağlama" şeklinde belirtmiştir. P3 lideri ise; "Programı iyi hazırlama" şeklinde belirtmiştir.

1.1.1.c. Kişisel Gelişim

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **Gençlik Kamplarının anlam ve önemine ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Becerilerin öne çıkarılması için düzenlenir, b- Kamplarda serbest zamanın değerlendirilmesi, c- Düşünsel gelişim için önemli, d-Öğretilmemiş şeylerin öğrenilmesi, gençlerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve medeni cesaretin gelişimi için önemli olduğu, e-Farklı davranışların kazanılması, f-Gençlerin serbest zamanlarında çeşitli eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetlerle meşgul olarak gelişimlerini, ülke gençliğinin bilinçlenmesini sağlıyor"* üzerinde durarak belirtmişlerdir.

a-Becerilerin öne çıkarılması için düzenlenire ilişkin görüşlerini L4 lideri; "Biraz daha gençlerin, becerilerini öne çıkartması için düzenlendiğini düşünüyorum" şeklinde belirtmiştir. L9 lideri; değişik beceri ve davranışların kazanılması amacıyla düzenlenir" şeklinde ifade etmişlerdir.

b-Kamplarda serbest zamanın değerlendirilmesine ilişkin görüşünü L10 lideri; "gençlerin serbest zamanlarında çeşitli eğitim,sosyal ve kültürel faaliyetlerle meşgul olarak gelişimlerinin sağlanmasıdır" şeklinde ifade etmiştir.

c-Düşünsel gelişim için önemine ilişkin görüşünü L9 lideri; "gençlerin birbirleriyle düşünsel, ve kültürel amaçlı bir araya gelmesinde önemlidir" şeklinde ifade etmiştir.

d-Öğretilmemiş şeylerin öğrenilmesi, gençlerin kendilerini gerçekleştirmeleri ve medeni cesaretin gelişimi için önemine ilişkin görüşünü L7 lideri; "Türkiye genelinden gelen tüm kampçıların öğretilmemiş şeyleri öğrenmesi bu şekilde kendilerini geliştirmeleri, medeni cesaretlerini geliştirmeye yönelik bir önem taşıyor" şeklinde ifade etmiştir.

e-*Farklı davranışların kazanılmasına ilişkin görüşünü L8 lideri; "*Gençlik Kampları gençlerin farklı davranışları kazanmalarına imkan sağlamaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Gençlerin burada birlikte etkinliklere katılmaları, bir gruba dahil olmaları, yeni arkadaşlıklar kurmaları ve yeni şeyler öğrenmeleri onlarda şimdiye tatmadıkları duyguları tatmalarına ve belirli davranış değişikliklerine neden olmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Bu kamplar gençlerin kendilerini tanımaları ve farklı iyi davranışlar edinmeleri için iyi bir fırsattır" şeklinde ifade etmiştir. G13; "Burada değiştiğimi, farklı davranışlar kazandığımı düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir. G14 ise; "Gençlik kampları iyi yönde davranış değişiklikleri sağlamaktadır" şeklinde ifade etmiştir.

*f-Gençlerin serbest zamanlarında çeşitli eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetlerle meşgul olarak gelişmeleri, ülke gençliğinin bilinçlenmesine ilişkin görüşünü L9 lideri; "*Bu kamplar geleceğimizin teminatı gençlerimizin burada yapılan eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetler ile, kendilerini geliştirmelerini ve daha bilinçli bir nesil olarak yetişmelerini sağlamaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "gençlik kampları burada yapılan çeşitli faaliyetler ile gençlerin bir arada olup, birbirlerini tanımalarına,

hiç fark etmedikleri yeteneklerini keşfedip, kendilerini geliştirmelerine neden olmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "bu kamplar gençlerin burada yapılan eğitimler, sosyal ve kültürel faaliyetler ile kendilerini geliştirmelerine çok iyi bir fırsattır" şeklinde ifade etmiştir. P2 lideri; " gençler bu kamplarda kendi yaşıtları ile birlikte olarak eğlenmekte, yaptıkları çeşitli faaliyetler ile de kendilerini geliştirme ve tanıma fırsatı bulmaktadırlar" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; "gençler bir arada olup, bu kamplarda değişik faaliyetlere katıldıkları ve eğlendikleri sürece bu kamplar amacına ulaşacaktır" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini; "*içlerinde varolan yetenekleri ortaya çıkardılar*" üzerinde durarak belirtmişlerdir.

-L7 lideri, içlerinde varolan yetenekleri ortaya çıkarmalarına ilişkin görüşünü; "gençlerin buradaki aktivitelerle içlerinde var olan yetenekleri keşfedip kendilerini gerçekleştiriyorlar" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider/yönetici olarak belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada liderin rolü ve bu kampta bulunma nedenlerine ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Paylaşmak, b-Gençlerin gelişimlerine katkıda bulunmak, c- Bilgi alışverişi, d- Gençlere bir şeyler öğretmek, e- Grubuna planlı programlı yaşamayı öğretme,"* üzerinde durarak belirtmiştir.

*a-Paylaşma ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "*benim buradaki amacım, tabi gençlik spor genel müdürlüğünün belirlemiş olduğu amaçların dışında, bazı amaçlarım da var onlara en ufak bir şey öğretmiş olsam benim için bir mutluluk, onların öğrenmesi, paylaşmak." şeklinde ifade etmiştir.

b- Gençlerin gelişimlerine katkıda bulunmak ile ilgili görüşleri L2 lideri; onlara bir şeyler öğretmek, onların hani bunları öğrenmiş olmasını ya da onlarda yarattığı değişikliği görmek beni mutlu ediyor. En önemlisi de bu yani başka hiçbir şey istemiyorum."şeklinde ifade etmiştir.

c- Bilgi alışverişi ile ilgili görüşleri L10 lideri; Bu kampta bulunma amacım farklı bölgelerden gelen çeşitli kültürlere sahip insanlarla bilgi ve kültür alışverişinde bulunurken eğlenceli ve hoş vakit geçirerek onlara programın amaçlarını aktarabilmek."şeklinde ifade etmiştir.

*d- Gençlere bir şeyler öğretmeğe ilişkin görüşlerini L2 lideri; "*en ufak bir şey öğretmiş olsam benim için bir mutluluk, onların öğrenmesi" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri ise;" liderde olması gereken tüm özelliklerin kendim de olduğunu düşünüyorum ve bunları da bir şekilde birilerine yansıtmak ve bunlardan faydalansınlar istiyorum bütün amacım bu."şeklinde ifade etmiştir.

e- Grubuna planlı programlı yaşamayı öğretmeye ilişin görüşlerini L1 lideri; grup dinamiğinin kaynaşmasında, grup bütünlüğünün sağlanmasında liderlik kavramı ön plana çıkıyor ve grubu en iyi şekilde yönlendiren ve onu

programlayan, zamanına uyduran lider başarılı liderdir."şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri ise;" Benim bu kamptaki aktivitem, dediğim gibi onların sosyalleşmesi, planlı programlı yaşamayı öğretme açısından burada olduğumu düşünüyorum, kesinlikle de onlara faydalı olabileceğimi de düşünüyorum."şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "bende bir şekilde onlara planlı ve programlı şekilde yaşamayı öğretiyorum." şeklinde ifade etmiştir.L9 lideri ise;" Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenleyip, birbirleriyle kültür alışverişi içinde bulunmalarını sağlayacak ortamlar hazırlamak, onları yönlendirme açısından faydalı olduğuma inanıyorum." şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise;" Belirlenen amaçları gerçekleştirmede bizler kampçıyla program arasında köprü vazifesi görerek onları program çerçevesinde planlı bir şekilde yönlendiriyoruz." Şeklinde ifade etmiştir.

1.1.1.d. Doğa Eğitimi

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu Gençlik Kamplarının anlam ve önemine ilişkin olarak görüşlerini; "*a-* Kamplarda belirli bir eğitimin veriliyor olması*, b-* Yaşayarak öğrenme" üzerinde durarak belirtmişlerdir.

a-Kamplarda belirli bir eğitimin veriliyor olmasına ilişkin görüşünü L6 lideri; "Gençlik kamplarının temel olarak iki tane anlamı var bence ; biri de çocukların birbirleriyle kaynaşıp eğitim boyutu" şeklinde ifade etmiştir.

b-Yaşayarak öğrenmeye ilişkin görüşünü L5 lideri; "kamp olduğu için bir şeyler verilen, verilmeye çalışılan, verilmesi hedeflenen, yaşayarak öğrenilen kamplardır."şeklinde ifade etmiştir.

1.1. 2.a. Yeterlilik

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına** ilişkin olarak görüşlerini; "*Bizim hedeflere ulaştığımızı gösteren bazı olgularla karşılaşıyoruz"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-Hedeflere ulaşıldığını gösteren bazı olgularla karşılaşıldığına ilişkin görüşlerini L5 lideri; "Kişisel olarak gördüğümüz, kamplarda bizim hedeflere ulaştığımızı gösteren bazı olgularla karşılaşıyoruz" şeklinde belirtmiştir (olumlu).

b-Kampların oturması için belirli bir süreçten geçmesi gerektiğinin ilişkin görüşlerini L6 lideri; "Gerçek amacına ve hedef kitleye tam anlamıyla ulaşabildiği kanaatinde değilim" şeklinde belirtmiştir (olumsuz).

1.1.2. İLETİŞİM

Araştırmada katılımcıların, gençlik kamplarının anlamı, önemi, gerçek anlamına, hedef kitleye ulaşmasına ve liderlik rolüne ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu, ikinci sırada iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise; olumlu etkileşim ve olumsuz etkileşim olarak ortaya çıkmıştır. Tablo 14'de bu alt temalar detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 14: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
a.1. Gençlik Kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşımakta?	- Gençlerin birbirleriyle kaynaşmalarını sağlama	Paylaşım (olumlu etkileşim)	L2,L3,L5,L8,P1,P2,P3,G2,G5,G11
	- İyi dostluklar edinebilme		L8,L9,L10,G22,G25
	-Birbirleriyle yardımlaşma		L9,L10
	-Kampların çok geniş katılım yelpazesine sahip olması	Haberdar olma (olumlu etkileşim)	L1 ,L2,L3,L8
a.2. Bu kamplar sizce gerçek anlamına ve hedef kitleye ulaşıyor mu?	-Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesi	Haberdar olma (olumlu etkileşim)	L3
	Başka,organizasyonlarında bu kampların oluşumuna olumsuz veya olumlu yönde etkileri var		L6
	-500 kişinin aynı ortamda bulunması kampın amacına ulaştığını gösteriyor	Paylaşım (olumlu etkileşim)	L8
	-Kampçıların burada ki aktiviteler, geziler, eğlenceler ve kamp programı sayesinde etkileşimi ile hedef kitleye ulaşıyor	Etkileşim (olumlu)	L1,L3,L4,L5,L7,L8,P1,P2,P3
	-Hedef kitleye çok fazla ulaşmıyor	Olumsuz etkileşim	L2,L3,L6,L9
a.3. Bir lider/yöneticiolarak sizin belirlenen amaçları	-Paylaşımı sağlama	Paylaşım	L2
	-Liderlik özelliklerini bir şekilde birilerine yansıtmak ve bunlardan		L7

gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu kampta bulunma nedeniniz nedir?	faydalanmalarını sağlamak	(olumlu etkileşim)	
	-Grup dinamiğinin sağlanması		L1,L8
	-Grubun kaynaşmasını sağlamak		L1,L8
	-Grupla ilgilenmek		L8
	-Liderler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlama		P1,P2,P3
	-Grubu en iyi şekilde yönlendirme	Yönlendirme (olumlu etkileşim)	L1,L9,L10
	-Ne yapmasını gerektiğini söyleyen değil de ne yapabileceğini gösteren		L5
	-Kampın genel hedefleri ve özel hedefleri gerçekleştirmeye yardımcı olmak		L6,L10

Tablo 14'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar, olumlu etkileşim ile ilgili görüşlerini; paylaşım, haberdar olma, yönlendirme başlıkları ile ifade etmişlerdir. Olumsuz etkileşim ile ilgili görüşlerini ise; devamlılık şeklinde ifade etmişlerdir. Bu ifadelerin detaylı açıklamaları aşağıda açıklanmıştır.

1.1.2.a. Paylaşım (Olumlu Etkileşim)

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampların ne anlama geldiği ve nasıl bir önem taşıdığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Gençlerin birbirleriyle kaynaşmalarını sağlamanın, b- İyi dostluklar edinebilme, c- Birbirleriyle yardımlaşma" üzerind*e durarak belirtmiştir.

> *a- Gençlerin birbirleriyle kaynaşmalarını sağlamayla ile ilgili görüşlerini,* L2 lideri; "farklı illerden gelen çocukların, öğrencilerin, yetişkinlerin, gençlerin özellikle farklı illerdeki yaşayışlar üzerine birbirleriyle kaynaşmalarını sağlamak için faydalı olduğuna inanıyorum" şeklinde belirtmiştir. L3 lideri ise; "belli yaş gruplarını belli kamp bölgelerinde toplanarak onların eğitimi, sosyalleşmesi ve kaynaşması için yapılan farklı şekillerde yapılması gerektiğini düşündüğüm bir aktivite" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "belli yaş gruplarını belli kamp bölgelerinde toplanarak onların eğitimi, sosyalleşmesi ve kaynaşması için yapılan faydalı aktivitedir" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Türkiye'nin farklı şehirlerinden gelen gençleri, insanları işte çalıştırarak kaynaştırmak bir kültür alışverişi amaç bu, iyi dostluklar edinebilmek" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "bu kamplar gençlerin birbirleri ile tanışmaları ve kaynaşmaları için bir fırsat" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "gençlik kampları

gençlerin iyi dostluklar kurmasını, birbirleri ile kaynaşmalarını sağlamaktadır" şeklinde belirtmiştir. P3 lideri; "Gençlik kampları ülkenin dört yanından gelen insanların kaynaşması için çok iyi bir fırsat" şeklinde ifade etmiştir. G2; "Bu kamplar bizler için çok güzel bir faaliyet. Burada kendi yaşıtlarımızla kaynaşma olanağı buluyoruz" şeklinde belirtmiştir. G5; "Burada yeni dostluklar kurarak, kaynaşma fırsatı buluyoruz" şeklinde belirtmiştir. G11 ise; "Arkadaşlarımızla kaynaşarak bu kampın tadını çıkarıyoruz" şeklinde belirtmiştir.

b- İyi dostluklar edinebilme ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "Türkiye'nin farklı şehirlerinden gelen gençleri, insanları işte çalıştırarak kaynaştırmak bir kültür alışverişi amaç bu, iyi dostluklar edinebilmek" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Gençlerin bir araya gelerek kültür alışverişinde bulunmaları, onların birbiriyle yardımlaşması,arkadaşlıklar edinmeleri, değişik beceri ve davranışların kazanılması amacıyla düzenlenmesi amacıyla gerçekleştirilen aktivitedir" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Gençlerin serbest zamanlarında çeşitli eğitim,sosyal ve kültürel faaliyetlerle meşgul olarak iyi dostluklar edinip, yardımlaşma ve kişilik gelişimlerinin sağlanmasıdır" şeklinde ifade etmiştir. G22; " Burada çok iyi dostluklar kurduğumu düşünüyorum" şeklinde ifade etmişlerdir. G25 ise; "Türkiye'nin dört bir yanından gelen bizler burada yeni insanlarla tanışarak, iyi dostluklar kurma fırsatı buluyoruz" şeklinde belirtmişlerdir.

c- Birbirleriyle yardımlaşma ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Gençlerin bir araya gelerek kültür alışverişinde bulunmaları, onların birbiriyle yardımlaşması,arkadaşlıklar edinmeleri, değişik beceri ve davranışların kazanılması amacıyla düzenlenmesi amacıyla gerçekleştirilen aktivitedir" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Gençlerin serbest zamanlarında çeşitli eğitim, sosyal ve kültürel faaliyetlerle meşgul olarak iyi dostluklar edinip, yardımlaşma ve kişilik gelişimlerinin sağlanmasıdır" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini; *"500 kişinin aynı ortamda bulunması kampın amacına ulaştığını gösteriyor."* üzerinde durarak belirtmiştir.

-500 kişinin aynı ortamda bulunması kampın amacına ulaştığını gösteriyor ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "O insanların burada olmaları, 500 kişinin aynı ortamda olmaları bunu başardığımızı gösteriyor. Sonuçta zaten ondan sonra yani insanlar buraya geldikten sonra yapılan aktivitelerle, gezilerle, eğlenceler ile ve genel kamp programının sayesinde mutlaka bir etkileşim oluyor ve bence bir şekilde amacına ulaşıyor" şeklinde belirtmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider/yönetici olarak belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada liderin rolü ve bu kampta bulunma nedenlerine ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Paylaşımı sağlama, b- Liderlik özelliklerini bir şekilde birilerine yansıtmak ve bunlardan faydalanmalarını sağlamak, c- Grup dinamiğinin sağlanması, d- Grubun*

kaynaşmasını sağlamak, e- Grupla ilgilenmek, f- liderler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlama" üzerinde durarak belirtmiştir.

a- Paylaşımı sağlama ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Grup dinamiğinin kaynaşmasında, grup bütünlüğünün sağlanmasında liderlik kavramı ön plana çıkıyor ve grubu en iyi şekilde yönlendiren ve onu programlayan, zamanına uyduran lider başarılı liderdir. Bende iyiyim" şeklinde belirtmiştir.

b- Liderlik özelliklerini bir şekilde birilerine yansıtmak ve bunlardan faydalanmalarını sağlamak ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Hedefe buna ulaştım mı evet hedefe buna bence çok iyi ulaştı değişimler oldu. Bu kampçılarda olması gereken özellik, liderde olması gereken tüm özelliklerin kendim de olduğunu düşünüyorum ve bunları da bir şekilde birilerine yansıtmak ve bunlardan faydalansınlar istiyorum" şeklinde ifade etmiştir.

c- Grup dinamiğinin sağlanması ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Grup dinamiğinin kaynaşmasında, grup bütünlüğünün sağlanmasında liderlik kavramı ön plana çıkıyor ve grubu en iyi şekilde yönlendiren ve onu programlayan, zamanına uyduran lider başarılı liderdir" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "Kendi sorumlu bulunduğumuz grubu işte grupla ilgilenmek ve onları aktivitelerimize yönlendirip, belli becerilerini kampın nasıl yürüdüğünü, asıl kaynaşma işte, farklı insanların kaynaşması bence orda oluyor yani liderlik yaptığımız grupla oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

d-Grubun kaynaşmasını sağlamak ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Grup dinamiğinin kaynaşmasında, grup bütünlüğünün sağlanmasında liderlik kavramı ön plana çıkıyor ve grubu en iyi şekilde yönlendiren ve onu programlayan, zamanına uyduran lider başarılı liderdir" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "Kendi sorumlu bulunduğumuz grubu işte grupla ilgilenmek ve onları aktivitelerimize yönlendirip, belli becerilerini kampın nasıl yürüdüğünü, asıl kaynaşma işte, farklı insanların kaynaşması bence orda oluyor yani liderlik yaptığımız grupla oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

*e-Grupla ilgilenmek" ile ilgili görüşünü L8 lideri;"*Kendi sorumlu bulunduğumuz grubu işte grupla ilgilenmek ve onları aktivitelerimize yönlendirip, belli becerilerini kampın nasıl yürüdüğünü, asıl kaynaşma işte, farklı insanların kaynaşması bence orda oluyor yani liderlik yaptığımız grupla oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

*f-Liderler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlama ile ilgili görüşünü P1 lideri; "*Programın sağlıklı ve amaca uygun işlemesi için öncelikle liderlerin işbirliği ve koordinasyon içersinde çalışmaları gerekmektedir. Biz de bunu sağlıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. P2 lideri ise; "İşlerin daha iyi gitmesi için liderler arasında ki koordinasyon ve işbirliği sağlama" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; "Programın daha iyi işlemesi için liderlerin kendi aralarında paslaşmaları gerekmektedir" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.2.b. Haberdar Olma (Olumlu Etkileşim)

Katılımcıların, yapılan kodlamalar sonucu **kampların ne anlama geldiği ve nasıl bir önem taşıdığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Kampların çok geniş katılım yelpazesine sahip olması üzerind*e durarak belirtmiştir.

> *a- Kampların çok geniş katılım yelpazesine sahip olması ile ilgili görüşlerini,* L1 lideri;" Ülkenin her yerinden bir çok gencin burada bir araya gelmesi ve birbirlerini tanıması açısından güzel bir fırsat" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Farklı illerden gelen çocukların, öğrencilerin, yetişkinlerin, gençlerin özellikle farklı illerdeki yaşayışlar üzerine birbirleriyle kaynaşmalarını sağlamak için faydalı olduğuna inanıyorum." şeklinde belirtmiştir. *L3 lideri;* "Hedef kitle yakalanmış %80-90 oranında üniversite gençliği üniversite gençliği dışında kalan farklı çevrelerde çalışan veya farklı yerlerde oturan farklı kurumlarda bulunan ama yine bu tip bir kitlenin gelmesi de gerekli yani üniversite çevresi kendi isteğine göre çevreninde gelmesi önemli onlarında başka dönemlerde çağrılması gerekli."şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "500 kişinin aynı ortamda olmaları bunu başardığımızı gösteriyor" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesinin" üzerind*e durarak belirtmiştir.

> *- Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesine ilişkin görüşlerini L3 lideri;* Farklı Doğa kampları olarak düşünürsek başarılı bir hedef kitle yakalanmış %80-90 oranında üniversite gençliği üniversite gençliği dışında kalan farklı çevrelerde çalışan veya farklı yerlerde oturan farklı kurumlarda bulunan ama yine bu tip bir kitlenin gelmesi de gerekli yani üniversite çevresi kendi isteğine göre çevreninde gelmesi önemli onlarında başka dönemlerde çağrılması gerekli" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.2.c. Etkileşim (Olumlu-Olumsuz Etkileşim)

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampların ne anlama geldiği ve nasıl bir önem taşıdığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"-kampçıların buradaki aktiviteler, geziler, eğlenceler ve genel kamp programının sayesinde mutlaka bir etkileşim oluyor ve hedef kitleye ulaşıyor"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a-Kampçıların buradaki aktiviteler, geziler, eğlenceler ve genel kamp programının sayesinde mutlaka bir etkileşim oluyor ve hedef kitleye*

ulaşıyor ile ilgili görüşlerini; L1 lideri; "Genel anlamda ulaşılıyor" şeklinde belirtmiştir. L3 lideri; "Genel manada gerçek amacına ulaştığını düşünüyorum" şeklinde belirtmiştir. L5 lideri; "Bence ulaşıyor" şeklinde belirtmiştir. L7 lideri; "Şu ana kadar yapılan kamplar belki %50 veya daha az oranda ulaşmasına rağmen ulaştı, çünkü değişim olması sebebiyle özellikle 18-24 yaş grubuna gelenler, gerçekten başarıya ulaştı" şeklinde belirtmiştir. L8 lideri; "İnsanlar buraya geldikten sonra yapılan aktivitelerle, gezilerle, eğlenceler ile ve genel kamp programının sayesinde mutlaka bir etkileşim oluyor ve bence bir şekilde amacına ulaşıyor" şeklinde ifade etmişlerdir. P1 lideri; "Bu kamplarda çeşitli aktivite, eğitim programları, geziler ve genel olarak kamp programının uygulanması ve gençlerin kamp programına ve işleyişe katılarak etkileşimde bulunmaları hedef kitleye ulaştığını gösteriyor" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "Gençlerin burada yeni insanlar ile tanışmaları, birbirleri ile etkileşimde bulunmaları, yapılan tüm faaliyetlere katılmaları ve buradan mutlu ayrılmaları amacına ve hedef kitleye ulaştığının en iyi göstergesi" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; "Bu kamplarda yapılan etkinlikler, geziler, eğitimler ve kamp programı ile gençlerin ufku genişlemekte, birbirleri ile etkileşimde bulunarak bunlardan gerçekten zevk almaları, tekrar gelmek istemeleri kampların amacına ulaştığının en iyi göstergesi" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini; *"-hedef kitleye çok fazla ulaşmıyor"* üzerinde durarak belirtmiştir.

- *Hedef kitleye çok fazla ulaşmıyor* ile ilgili görüşlerini; L2 lideri ise; "Hedef kitleye çok fazla ulaşmıyor bence uzak amaçlar".şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Gerçek amacına ve hedef kitleye tam anlamıyla ulaşabildiği kanaatinde değilim" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Tam anlamıyla değil "şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Çoğu zaman hedef kitlenin uzağında kampçıların seçilmesiyle hedeften de uzaklaşılıyor" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.2.d. Yönlendirme (Olumlu Etkileşim)

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider/yönetici olarak belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada liderin rolü ve bu kampta bulunma nedenlerine ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Grubu en iyi şekilde yönlendirme, b- Ne yapmasını gerektiğini söyleyen değil de ne yapabileceğini gösteren, c-Kampın genel hedefleri ve özel hedefleri gerçekleştirmeye yardımcı olmak"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a- Grubu en iyi şekilde yönlendirme.ile ilgili görüşlerini; L1 lideri; "Grubu en iyi şekilde yönlendiren ve onu programlayan, zamanına uyduran lider

başarılı liderdir" şeklinde belirtmiştir. L9 lideri ise; "Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenleyip, birbirleriyle kültür alışverişi içinde bulunmalarını sağlayacak ortamlar hazırlamak, onları yönlendirme açısından faydalı olduğuma inanıyorum" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Belirlenen amaçları gerçekleştirmede bizler kampçıyla program arasında köprü vazifesi görerek onları program çerçevesinde yönlendiriyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

*b- Ne yapmasını gerektiğini söyleyen değil de ne yapabileceğini gösterme ile ilgili görüşünü L5 lideri; "*Onlara bir aracılık yani amaçla genç arasındaki o bölümde görüyorum kendimizi, o gencin o amaca ulaşmasını sağlamak yani aksi takdirde bu liderlik birazda şey olarak anlaşabilir yani ne yapması gerektiğini söyleyen değil de ne yapabileceğini gösteren belki neler yapabileceğini gösteren" şeklinde ifade etmiştir.

*c-Kampın genel hedefleri ve özel hedefleri gerçekleştirmeye yardımcı olmak" ile ilgili görüşlerini ;L6 lideri; "*Organizasyonun çok içerisinde değiliz bana yalnızca öğrenciler geliyor bende bir şekilde onları eğlendirmek ve birlikte tutmak, o biraz önce bahsettiğimiz genel hedefleri ve kampın özel hedefleri doğrultusunda onlara eğlenceli vakit geçirmek için temel amacım*"* L10 lideri ise; "Belirlenen amaçları gerçekleştirmede bizler kampçıyla program arasında köprü vazifesi görerek onları program çerçevesinde yönlendiriyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.3.KÜLTÜR

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarının anlamı, önemi, gerçek anlamına, hedef kitleye ulaşmasına ve liderlik rollerine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu, üçüncü sırada kültür teması belirlenmiştir. Kültür temasının alt boyutlarında ise; kültür alışverişi, kültürel amaç, kültürel faaliyet olarak ortaya çıkmıştır. Tablo 15'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 15: Katılımcıların KÜLTÜR Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

KÜLTÜR			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
a.1. Gençlik Kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşımakta?	-Ülkenin her yerinden bir çok gencin burada bir araya gelmesi ve birbirlerini tanıması	Kültür alışverişi	L1,P1,P3
	- Kültür alışverişi		L8,L9,P1,P2
	- Gençleri kültürel amaçlı bir araya getiriyor	Kültürel amaç	L9

	- Gençlerin serbest zamanlarında çeşitli kültürel faaliyetler ile ilgilenip, gelişim sağlamaları	Kültürel faaliyet	L10
a.2. Bu kamplar sizce gerçek anlamına ve hedef kitleye ulaşıyor mu?	Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesi	Kültür alışverişi	L3
a.3. Bir lider/yönetici olarak sizin belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu kampta bulunma nedeniniz nedir?	-Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenlemek	Kültürel faaliyet	L9
	- Kültür alışverişini sağlayacak ortamlar hazırlamak	Kültür alışverişi	L9,L10

Tablo 15'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar, kültür alışverişi, kültürel amaç ve kültürel faaliyet ile ilgili görüşlerini aşağıda başlıklar altında detaylı verilmiştir.

1.1.3.a. Kültür Alışverişi

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **gençlik kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşıdığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Ülkenin her yerinden bir çok gencin burada bir araya gelmesi ve birbirlerini tanıması, b- Kültür alışverişi" üzerind*e durarak belirtmiştir.

> *a- Ülkenin her yerinden bir çok gencin burada bir araya gelmesi ve birbirlerini tanıması ile ilgili görüşlerini,* L1 lideri; "Ülkenin her yerinden bir çok gencin burada bir araya gelmesi ve birbirlerini tanıması açısından güzel bir fırsat" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; " Değişik yörelerden gelen gençlerin birbirleriyle kaynaşmaları, birbirlerini daha iyi tanımaları" şeklinde ifade etmişlerdir.
>
> *b- Kültür alışverişi ile ilgili görüşlerini; L8 lideri; "*Türkiye'nin farklı şehirlerinden gelen gençleri, insanları işte çalıştırarak kaynaştırmak bir kültür alışverişi amaç bu, iyi dostluklar edinebilmek" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Gençlerin bir araya gelerek verimli bir hale gelmesinde, birbirleriyle düşünsel, ve kültürel amaçlı bir araya gelmesinde önemlidir" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "Farklı kültürlerden gelen gençlerin burada etkileşim içersinde bulunmaları" şeklinde ifade etmişlerdir. P2 lideri ise; "Türkiye 1nin dört bir

yerinden gelen gençlerin kültür alışverişinde bulunmaları" şeklinde ifade etmişlerdir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesi"* üzerinde durarak belirtmiştir.

- Farklı çevrelerde çalışan veya farklı kurumlarda bulunan kitlenin gelmesi ile ilgili görüşlerini, L3 lideri; "Genel manada gerçek amacına ulaştığını düşünüyorum. %80-90 oranında üniversite gençliği üniversite gençliği dışında kalan farklı çevrelerde çalışan veya farklı yerlerde oturan farklı kurumlarda bulunan ama yine bu tip bir kitlenin gelmesi de gerekli" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu kampların **bir lider/yönetici olarak belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada liderin rolü ve bu kampta bulunma nedenlerine ilişkin olarak** görüşlerini; *"Kültür alışverişini sağlayacak ortamlar hazırlamanın"* üzerinde durarak belirtmiştir.

-Kültür alışverişini sağlayacak ortamlar hazırlamak ile ilgili görüşlerini, L9 lideri; "Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenleyip, birbirleriyle kültür alışverişi içinde bulunmalarını sağlayacak ortamlar hazırlamak, onları yönlendirme açısından faydalı olduğuma inanıyorum." şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise;" Kampta bulunma amacım farklı bölgelerden gelen çeşitli kültürlere sahip insanlarla bilgi ve kültür alışverişinde bulunurken eğlenceli ve hoş vakit geçirerek onlara programın amaçlarını aktarabilmek" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.3.b. Kültürel Amaç

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak görüşlerini; *"Gençlerin kültürel amaçlı bir araya getirmesi" üzerind*e durarak belirtmiştir.

-Gençlerin kültürel amaçlı bir araya getirmesi ile ilgili görüşlerini, L9 lideri; "Gençlerin bir araya gelerek verimli bir hale gelmesinde, birbirleriyle düşünsel ve kültürel amaçlı bir araya gelmesinde önemlidir" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.3.c. Kültürel Faaliyet

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **gençlik kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşıdığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Gençlerin serbest zamanlarında çeşitli kültürel faaliyetler ile ilgilenip, gelişim sağlamaları"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-Gençlerin serbest zamanlarında çeşitli kültürel faaliyetler ile ilgilenip, gelişim sağlamaları ile ilgili görüşlerini,* L10 lideri; "Gençlerin serbest zamanlarında çeşitli eğitim,sosyal ve kültürel faaliyetlerle meşgul olarak gelişimlerinin sağlanmasıdır" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini ise; "*Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenlemenin "* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a-Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenlemek ile ilgili görüşlerini,* L9 lideri; "Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenleyip, birbirleriyle kültür alışverişi içinde bulunmalarını sağlayacak ortamlar hazırlamak, onları yönlendirme açısından faydalı olduğuma inanıyorum" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.4.MOTİVASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarının anlamı,önemi, gerçek anlamına, hedef kitleye ulaşmasına ve liderlik rollerine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu, dördüncü sırada motivasyon teması belirlenmiştir. Motivasyon temasının alt boyutlarında ise; harekete geçirme, aktif güdüleme olarak ortaya çıkmıştır. Tablo 16'da bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 16: Katılımcıların MOTİVASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

MOTİVASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
a.1. Gençlik Kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşımakta?	-Gençlik kamplarında gençlere eğitim verebilmek için gençler motive edilmeli	Harekete geçirme	L5,L6
	-Gençlerin bir araya gelip, birbirlerini tanımaları, verimli hale gelmeleri için fırsat		L1,L9
	- Kendini gerçekleştirme	Aktif güdüleme	L7
a.2. Bu kamplar sizce gerçek anlamına ve hedef kitleye ulaşıyor mu?	- Var olan yetenekleri ortaya çıkarıp, kamplarda hedefe ulaşma	Harekete geçirme	L5
	-Yapılan çeşitli aktivite ve etkinlikler ile kamp programına uyum	Aktif güdüleme	L2, L8
a.3. Bir lider/yönetici olarak sizin belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu kampta bulunma nedeniniz nedir?	-Liderleri motive ederek amaca yönlendirme	Harekete geçirme	P1,P2,P3

Tablo 16'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; harekete geçirme ve aktif güdüleme başlıklarıyla ifade etmişlerdir. Bunlar ayrıntılı olarak aşağıda verilmiştir.

1.1.4.a. Harekete Geçirme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **gençlik kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşıdığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Gençlik kamplarında gençlere eğitim verebilmek için gençler motive edilmeli, b-Gençlerin bir araya gelip, birbirlerini tanımaları, verimli hale gelmeleri için fırsat"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a- Gençlik kamplarında gençlere eğitim verebilmek için gençler motive edilmesi ile ilgili görüşlerini, L5 lideri; "Kampçıya bir şeyler verilmesi demektir, eğitim verebilmek için kampçıları yönlendirilmesi" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri ise; "Eğitimi vermek için önce onları motive etmelisiniz onun bir parçası olarak görüyorum" şeklinde ifade etmiştir.

b- Gençlerin bir araya gelip, birbirlerini tanımaları, verimli hale gelmeleri için fırsat ile ilgili görüşlerini; L1 lideri; "Ülkenin her yerinden bir çok gencin burada bir araya gelmesi ve birbirlerini tanıması açısından güzel bir fırsat" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri ise; "Gençlerin bir araya gelerek verimli bir hale gelmesinde, birbirleriyle düşünsel, ve kültürel amaçlı bir araya gelmesinde önemlidir" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Var olan yetenekleri ortaya çıkarıp, kamplarda hedefe ulaşma"* üzerinde durarak belirtmiştir.

-Var olan yetenekleri ortaya çıkarıp, kamplarda hedefe ulaşma ile ilgili görüşlerini; L5 lideri;" Bir haftalık bir şekilde olsa hayatlarında bayağı bir değişik olduğu en azından değişik farklı şeyleri görmenin yanı sıra farklı ortamlarda bulunup, içlerindeki o olan var olan yeteneklerini ortaya çıkardılar" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider/yönetici olarak sizin belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu kampta bulunma nedenlerine ilişkin olarak** görüşlerini; *"liderleri motive ederek amaca yönlendirme"* üzerinde durarak belirtmiştir.

-Liderleri motive ederek amaca yönlendirme ile ilgili görüşlerini; P1 lideri; "Liderler arasında ki görev dağılımı ve işbölümünü iyi yaparak onları motive edip, amaca yönlendirerek, onlar sayesinde kampçıları da amaca yönlendirme" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "Liderler arasında görev dağılımı ve koordinasyonu sağlayarak onları, kampa ve programa motive ederek, bu sayede kampçıların da kampa daha çabuk uyum sağlayıp, motive olmasını sağlamak" şeklinde belirtmiştir. P3 lideri ise; "Kampın amacına uygun gerçekleştirebilmesi, programın amaca uygun işleyebilmesi, program ve lider arasında köprü vazifesi kurarak liderlerin kampa uyumunu kolaylaştırıp, motive etmek" şeklinde ifade etmişlerdir.

1.1.4.b. Aktif Güdüleme

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **gençlik kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşıdığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Kendini gerçekleştirme"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-Kendini gerçekleştirme ile ilgili görüşlerini; L7 lideri; "*Türkiye genelinden gelen tüm kampçıların öğretilmemiş şeyleri öğrenmesi bu şekilde kendilerini geliştirmeleri, medeni cesaretlerini geliştirmeye yönelik bir önem taşıyor" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini; "Yapılan çeşitli aktivite ve etkinlikler ile kamp programına uyum" üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-Yapılan çeşitli aktivite ve etkinlikler ile kamp programına uyum" ile ilgili görüşlerini; L2 lideri; "*Bir çok aktivite var ve bu aktivitelerin dışında yapılan etkinliklerle program amacına uyuyor." şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "İnsanlar buraya geldikten sonra yapılan aktivitelerle, gezilerle, eğlenceler ile ve genel kamp programının sayesinde mutlaka bir etkileşim oluyor ve bence bir şekilde amacına ulaşıyor" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.5. LİDER

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarının anlamı,önemi, gerçek anlamına, hedef kitleye ulaşmasına ve liderlik rollerine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu, beşinci sırada lider teması belirlenmiştir. Lider temasının alt boyutlarında ise; lider özelliği ve görev ve sorumluluklar olarak ortaya çıkmıştır. Tablo 17'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 17: Katılımcıların LİDER Alt Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

LİDER			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
a.3. Bir lider olarak sizin belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu kampta bulunma nedeniniz nedir?	- Lider idealist olmalı,	Lider Özelliği	L2
	-Lider vasıfları taşıdığım için		L2,L8
	- Belirli bir yeteneğe, bilgiye, kültüre sahip olduğumuz için		L7
	-Liderde olması gereken tüm özellikler var		L7
	-Grup dinamiği sağlama, grubu yönlendirme		L1, L6,L8,L9,L10
	-GSGM'nin amaçlarını gerçekleştirme	Görev ve Sorumluluklar	L2
	- Zamana uydurma		L1
	-Kampçı ile program arasında köprü		L10

Tablo 17'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; liderlik özelliği ile görev ve sorumluluklar başlıklarında ifade etmişlerdir. Bunlar ayrıntılı olarak aşağıda verilmiştir.

1.1.5.a. Lider Özelliği

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **gençlik kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşıdığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Lider idealist olmalı, b- Lider vasıfları taşıdığım için, c-Belirli bir yeteneğe, bilgiye, kültüre sahip olduğumuz için, d- Liderde olması gereken tüm özellikler var, e- Grup dinamiği sağlama, grubu yönlendirme"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a-Lider idealist olmalı ile ilgili görüşlerini;* L2 lideri; "Bence öncelikle liderin idealist olması çok önemli çünkü ideali yoksa liderlik vasıflarını taşıyor olacağına inanmıyorum çünkü bu o kadar kolay bir iş değil liderlik yapmak" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Lider vasıfları taşıdığım için* ile ilgili görüşlerini; L2 lideri; "Bence öncelikle liderin idealist olması çok önemli çünkü ideali yoksa liderlik vasıflarını

taşıyor olacağına inanmıyorum çünkü bu o kadar kolay bir iş değil liderlik yapmak" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "lider kriterlerimizi kampa uygulamaya çalışıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

c-Belirli bir yeteneğe, bilgiye, kültüre sahip olduğumuz için ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Belirli bir noktada olan belirli bir yeteneğe, bilgiye sahip, kültüre sahip olan arkadaşlarımız zaten lider olarak görev yapmakta" şeklinde ifade etmiştir.

d- Liderde olması gereken tüm özellikler var ile ilgili görüşlerini; L7 lideri; "Belirli bir noktada olan belirli bir yeteneğe, bilgiye sahip, kültüre sahip olan arkadaşlarımız zaten lider olarak görev yapmakta" şeklinde ifade etmiştir.

e- Grup dinamiği sağlama, grubu yönlendirme ile ilgili görüşlerini; L1 lideri; "Grup dinamiğinin kaynaşmasında, grup bütünlüğünün sağlanmasında liderlik kavramı ön plana çıkıyor ve grubu en iyi şekilde yönlendiren ve onu programlayan, zamanına uyduran lider başarılı liderdir" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri ise; "Bende bir şekilde onları eğlendirmek ve birlikte tutmak, o biraz önce bahsettiğimiz genel hedefleri ve kampın özel hedefleri doğrultusunda onlara eğlenceli vakit geçirmek için temel amacım" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Kendi sorumlu bulunduğumuz grubu işte grupla ilgilenmek ve onları aktivitelerimiz olsun normal zamanda olsun konuşurken olsun, belli becerilerini kampın nasıl yürüdüğünü gösterebilmek" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri ise; "Gençleri bir araya getirecek faaliyetler düzenleyip, birbirleriyle kültür alışverişi içinde bulunmalarını sağlayacak ortamlar hazırlamak, onları yönlendirme açısından faydalı olduğuma inanıyorum" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise," Belirlenen amaçları gerçekleştirmede bizler kampçıyla program arasında köprü vazifesi görerek onları program çerçevesinde yönlendiriyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

1.1.5.b. Görev ve Sorumluluklar

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampların gerçek amacına hedef kitleye ulaşmasına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-G.S.G.M.'nin amaçlarını gerçekleştirme, b- Zaman Uydurma, c- Kampçı ile program arasında köprü"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-G.S.G.M.' nin amaçlarını gerçekleştirme ile ilgili görüşlerini; L2 "Lideri gençlik spor genel müdürlüğünün belirlemiş olduğu amaçların dışında, bazı amaçlarım da var onlara en ufak bir şey öğretmiş olsam benim için bir mutluluk, onların öğrenmesi, paylaşmak onların hani bunları öğrenmiş olmasını ya da onlarda yarattığı değişikliği görmek beni mutlu ediyor" şeklinde ifade etmiştir.

b- Zaman Uydurma ile ilgili görüşlerini; L1 lideri; "Grubu en iyi şekilde yönlendiren ve onu programlayan, zamanına uyduran lider başarılı liderdir" şeklinde ifade etmiştir.

c- Kampçı ile program arasında köprü ile ilgili görüşlerini L10 lider; "Belirlenen amaçları gerçekleştirmede bizler kampçıyla program arasında köprü

vazifesi görerek onları program çerçevesinde yönlendiriyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

1.2. Ana Tema(PROGRAM SÜRECİ):

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcılar ile yapılan görüşmeler sonucu **kamp program sürecine** ilişkin 4 unsur (tema) belirtilmiştir. Bunlar; sırasıyla eğitim, iletişim, motivasyon ve lider olarak sınıflandırılmıştır.

1.2.1.EĞİTİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarında, kampa başlamadan önce liderler ya da yönetim ile yapılan çalışmalar, toplantıların neler ve neden yapıldığına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak eğitim teması belirlenmiştir. Eğitim temasının alt boyutlarında ise ön hazırlık, kişisel gelişim ortaya çıkmıştır. Tablo 18'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların EĞİTİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

EĞİTİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
b.1. Kampa başlamadan önce liderler yada yönetim ile yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler	- Kamptan bir gün önce yapılan toplantılar var	Ön hazırlık	L1,L2,L3,L4,L5,L6,L7,L8,L9,L10 P1,P2,P3
	-Yapılacak faaliyetler		L1,L2,L6
	- Program taslağı hazırlama		L1,P1,P2,P3
	- Programı tanıma		L2,L8,L9

ve neden yapılmakta?	- Kamp, aktiviteler, kamp kuralları anlatılıyor		L8,L9,P1,P2,P3
b.2. Kampın tanıtımı, kamp programı, kampın işleyişi görev ve sorumluluklar ve uyulması gereken kurallar size ne zaman açıklanmaktadır?	- Genel kurallar ve kampı kuralları bir gün önce açıklanır	Ön hazırlık	L1,L6,L7,L8,L9,L10
	- İlk geldiğimiz gün		L2
b.3. Kamp programı ne zaman, kim ya da kimler tarafından hazırlanmaktadır?	-Gençlik hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından	Ön hazırlık	P1,P2,P3
b.4. Kamp Programı nelerden oluşmaktadır?	-Genel ihtiyaçlar, etkinlikler, geziler ve serbest zaman faaliyetleri	Ön hazırlık	P1,P2,P3

Tablo 18'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; ön hazırlık başlığında ifade etmişlerdir. Bunlar ayrıntılı olarak aşağıda verilmiştir.

1.2.1.a. Ön Hazırlık

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampa başlamadan önce liderler yada yönetim ile yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapılmakta sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Kamptan bir gün önce yapılan toplantılar var, b- Yapılacak faaliyetler, c- Program taslağı hazırlama, d- Programı tanıma, e- kamp, aktiviteler, kamp kuralları anlatılıyor"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a- Kamptan bir gün önce yapılan toplantılar var* ile ilgili görüşlerini, L1 lideri; "Var. Aslında bunlar, genel olarak kamp programını hem belirlemek, hem yapılacak faaliyetleri liderlerle, program sorumluları ve koordinatörle bir araya gelip fikir alışverişi yapmak, programın taslağını hazırlayarak güzel bir kamp geçirmek amacıyla yapılan çalışmadır" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Toplantılar var zaten. Kamptan yani kampçıdan bir gün önce lider ve program sorumlusu arkadaşlar geliyor özellikle kamp başındaki toplantıya katılabiliyor. İlk olarak lider arkadaşların birbirlerini tanımaları, lider arkadaşların program

sorumlusunu tanıması ve kampta neler yapılabilir konusunda fikir alışverişinde bulunmaları, açısından, program hakkında bilgilenme açısından bu bilgilendirme toplantıları çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Var. Toplanıyoruz ve kampın zaten verilmiş olan programa göre görev dağılımı yapıyoruz. Grupların dağılımını yapıyoruz, yapılacak işlerin hepsinin belirlenmesini, tanışmamış liderler varsa tanışma merasimi yapıyoruz ve ertesi gün kampa net bir şekilde hazır oluyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Kamp öncesinde bir gün öncesi tüm liderler, program sorumluları, koordinatör ve kamp müdürü ile toplantı yapılıyor" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Kamp öncesinde bir toplantıları, bizim kampa katıldığımız günden itibaren toplandık konuştuk, söyleyeceğimiz şeyler oldu, onları ilettik."şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Neden yapıldığı son derece aşikar. Kamp olmadan önce faaliyet konuları nedir. Kim ne yapacak falan bunun organizasyonunun yapılması lazım yoksa kopukluk olur" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Kamptan bir önce, program sorumluları, bütün liderler kamp alanında hazır bulunuyorlar ve kamp öncesi hazırlık ve bilgilendirme toplantısı yapılıyor" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Evet var. Başlangıçta zaten 1 gün önce geliyoruz ve işte kamp anlatılıyor., program anlatılıyor.İşte ne yapmamız gerektiği anlatılıyor herkesin bildiği şeyler daha önceki seminer döneminde bunu söylüyorlar bize burada biz tekrar yapıyoruz genel bir tekrar yapıyoruz."şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Evet. Kampın burada genel tanıtımı, hangi aktiviteler yapılacağı ve iş bölümü ve de kamp kuralları ve programı hakkında bilgilendirme amaçlı yapılmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Kamp başlamadan önce tüm kamp yönetimi ve liderler tanışma ve koordinasyon toplantısı yaparız" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "Kamptan bir gün önce liderler, program sorumluları, koordinatör ve kamp müdürü genel toplantı yaparlar. Kampın fiziksel koşullarını tanıma, çevreye ve kampa uyum, kampın genel kurallarını açıklayarak, yan kamplar, program sorumluları, program sorumlularına göre liderler açıklanmaktadır" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "Kamptan bir gün önce kampı, kamp kurallarını ve programı tanıma, yan kampların, yan kamp sorumlularının, yan kamplara göre görevli liderlerin açıklanarak koordinasyonun kolaylıkla sağlanarak sorunsuz bir kamp yaşanması için toplantı yapılmaktadır" şeklinde belirtmiştir. P3 lideri ise; "Öncelikle program sorumluları, koordinatör ve kamp müdürü kendi aralarında toplantı yaparak genel kamp programına göre yörenin fiziksel koşullarına göre kamp programını oturtarak yada küçük değişiklikler yaparak kamp programı belirlenir. Yan kamplar ve sorumlu program sorumluları, her program sorumlusunun altında çalışacak liderler belirlenir. Daha sonra tüm liderler ile bilgilendirme ve görev ve sorumluluk dağılımı toplantısı yapılır" şeklinde ifade etmiştir.

b- Yapılacak faaliyetler ile ilgili görüşlerini; L1 lideri; "Var. Aslında bunlar, genel olarak kamp programını hem belirlemek, hem yapılacak faaliyetleri liderlerle, program sorumluları ve koordinatörle bir araya gelip fikir alışverişi yapmak, programın taslağını hazırlayarak güzel bir kamp geçirmek amacıyla yapılan çalışmadır."şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Toplantılar var zaten. Kamptan yani kampçıdan bir gün önce lider ve program sorumlusu arkadaşlar geliyor özellikle kamp başındaki toplantıya katılabiliyor. İlk olarak lider arkadaşların birbirlerini tanımaları, lider arkadaşların program sorumlusunu tanıması ve kampta neler yapılabilir konusunda fikir alışverişinde bulunmaları, açısından, program hakkında bilgilenme açısından bu bilgilendirme toplantıları çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Faaliyet konuları nedir? Kim ne yapacak falan bunun organizasyonunun yapılması lazım yoksa kopukluk olur" şeklinde ifade etmiştir.

c-Program taslağı hazırlama ile ilgili görüşlerini; L1 lideri; "Var. Aslında bunlar, genel olarak kamp programını hem belirlemek, hem yapılacak faaliyetleri liderlerle, program sorumluları ve koordinatörle bir araya gelip fikir alışverişi yapmak, programın taslağını hazırlayarak güzel bir kamp geçirmek amacıyla yapılan çalışmadır" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "Öncelikle genel programın üzerinde fiziksel koşullara göre değişiklikler yapılarak program hazırlanır" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "Program genel müdürlükçe belirlenen taslağın üzerinde yöreye ve şartlara göre değişiklikler yapılarak hazırlanır" şeklinde belirtmiştir. P3 lideri ise; "Öncelikle program sorumluları, koordinatör ve kamp müdürü kendi aralarında toplantı yaparak genel kamp programına göre yörenin fiziksel koşullarına göre kamp programını oturtarak yada küçük değişiklikler yaparak kamp programı belirlerler. Yan kamplar ve sorumlu program sorumluları, her program sorumlusunun altında çalışacak liderler belirlenir. Daha sonra tüm liderler ile bilgilendirme ve görev ve sorumluluk dağılımı toplantısı yapılır" şeklinde ifade etmiştir.

d- Programı tanıma ile ilgili görüşlerini; L2 lideri; "Kampta neler yapılabilir konusunda fikir alışverişinde bulunmaları, açısından, program hakkında bilgilenme açısından bu bilgilendirme toplantıları çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "Kamp anlatılıyor, program anlatılıyor.İşte ne yapmamız gerektiği anlatılıyor herkesin bildiği şeyler daha önceki seminer döneminde bunu söylüyorlar bize burada biz tekrar yapıyoruz genel bir tekrar yapıyoruz. Genel bir tekrar koordinatörümüz, program sorumlularımız ve liderlerimizle birlikte, neler yapacağımızı ve kampın işte ve o 8 günlük programın hepsini öğreniyoruz."şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Kampın burada genel tanıtımı, hangi aktiviteler yapılacağı ve iş bölümü, ve de kamp kuralları ve programı hakkında bilgilendirme amaçlı yapılmaktadır" şeklinde ifade etmiştir.

e- Kamp, aktiviteler, kamp kuralları anlatılıyor ile ilgili görüşlerini; L8 lideri ise; "Kamp anlatılıyor, program anlatılıyor.İşte ne yapmamız gerektiği anlatılıyor herkesin bildiği şeyler daha önceki seminer döneminde bunu söylüyorlar bize burada biz tekrar yapıyoruz genel bir tekrar yapıyoruz. Genel bir tekrar koordinatörümüz, program sorumlularımız ve liderlerimizle birlikte, neler yapacağımızı ve kampın işte ve o 8 günlük programın hepsini öğreniyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Kampın burada genel tanıtımı, hangi aktiviteler yapılacağı ve iş bölümü, ve de kamp kuralları ve programı hakkında bilgilendirme amaçlı yapılmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "Toplantıda program, etkinlikler, geziler hakkında bilgi verilir" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "Genel kuralların dışında kampın durumuna göre kurallar, kampa özel aktiviteler, geziler, serbest zaman etkinlikleri ve kamp kuralları anlatılmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; Genel kurallar, kampa özel uyulması gereken kurallar, aktiviteler, geziler, serbest zaman etkinlikleri, spor alanları anlatılmakta ve tanıtılmakta" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampın tanıtımı, kamp programı, kampın işleyişi görev ve sorumluluklar ve uyulması gereken kurallar size ne zaman açıklanmaktadır sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Genel kurallar ve kamp kuralları bir gün önce açıklanır, b- İlk geldiğimiz gün"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-Genel kurallar ve kamp kuralları bir gün önce açıklanır ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Kamptan 1 gün önceki toplantıda bunlar açıklanıyor."şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Kamptan bir veya iki gün önceki toplantıda da görevlerimiz detaylı bir şekilde bize söyleniyor" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri ise; "Program, tam bire bir olarak, kamptan bir gün önceki toplantılarımızda belli oluyor" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Kamp yerine bir gün önceden geliyoruz .Yaptığımız ön toplantıda da kampın tanıtımı, kamp programı, kampın işleyişi, görev ve sorumluluklar ve uyulması gereken kurallar bu toplantılara bizlere tekrar açıklanmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Kamp başlamadan önceki gece yapılan toplantıda açıklanmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Kamptan bir gün önce yaptığımız toplantıda bu bilgiler verilir" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "Genel kurallar ve program belirlidir zaten ancak kamptan bir gün önce yönetim ile yapılan toplantıda kampa özel kurallar ve program taslağı belirlenir daha sonra liderler ile yapılan toplantıda liderlere anlatılır" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "Kamptan bir gün önce açıklanmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; "Kamptan bir gün önce kamp müdürü, koordinatör, program sorumluları kendi aralarında toplantı yaparak genel kuralların dışında kampın fiziksel koşullarına, duruma ve yörenin özelliklerine göre değişiklik ve eklemeler yapıp daha sonra liderler ile paylaşırlar" şeklinde ifade etmiştir.

b- İlk geldiğimiz gün ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "İlk geldiğimiz gün açıklama yapılıyor hangi kurallara uyacaksınız toplantıda" şeklinde ifade etmiştir.

1.2.2. İLETİŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarında, kampa başlamadan önce liderler ya da yönetim ile yapılan çalışmalar, toplantıların neler ve neden yapıldığına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise tanışma, paylaşım, takım çalışması, koordinasyon ortaya çıkmıştır. Tablo 19'de bu alt tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 19: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
b.1. Kampa başlamadan önce liderler yada yönetim ile yaptığınız çalışmalar,	- Program sorumlusu, lider ve koordinatörle bir araya gelip, birbirlerini tanımaları	Kişiler arası tanışma	L1,L2,L3,L10, P1

toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapılmakta?	- Fikir alışverişi	Paylaşım	L1,L2,P3
	- Liderler arasında ki iletişimin kopuk olmaması		L7
	-Liderlerin bütünlük ve işbirliği içersinde çalışması	Takım çalışması	L7,P1
	- İş bölümü, görev, yetki ve sorumluluk dağılımı	Koordinasyon	L3,L6,L7,L9,L10,P2,P3
	-Koordinasyon ve uyum toplantısı		L10
b.2. Kampın tanıtımı, kamp programı, kampın işleyişi görev ve sorumluluklar ve uyulması gereken kurallar size ne zaman açıklanmaktadır?	- Genel kurallar seminerlerde, kampın kendi kuralları bir gün önce yapılan toplantılar ile belirlenir, açıklanır	Paylaşım	L1,L3,L5,L6,L7,L8,L9,L10,P1,P2,P3
	- İlk geldiğimiz gün		L2
b.4. Kamp Programı nelerden oluşmaktadır?	-Gençlerin birlikte zaman geçirmelerini sağlayacak etkinlikler	Paylaşım	P1

Tablo 19'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; kişiler arası tanışma, paylaşım, takım çalışması, koordinasyon olarak açıklamışlardır. Bunlar ayrıntılı olarak aşağıda verilmiştir.

1.2.2.a. Kişiler arası tanışma

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampa başlamadan önce liderler ya da yönetimle yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapıldığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Program sorumlusu, lider ve koordinatörle bir araya gelip, birbirlerini tanımaları"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-Program sorumlusu, lider ve koordinatörle bir araya gelip, birbirlerini tanımaları* ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Liderlerle, program sorumluları ve koordinatörle tanışıp, fikir alışverişi yapmak, programın taslağını hazırlayarak güzel bir kamp geçirmek amacıyla yapılan çalışmadır."şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri;

"İlk olarak lider arkadaşların birbirlerini tanımaları, lider arkadaşların program sorumlusunu tanıması ve kampta neler yapılabilir konusunda fikir alışverişinde bulunmaları, açısından, program hakkında bilgilenme açısından bu bilgilendirme toplantıları çok önemli."şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Yapılacak işlerin hepsinin belirlenmesini, tanışmamış liderler varsa tanışma merasimi yapıyoruz ve ertesi gün kampa net bir şekilde hazır oluyoruz."şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "ilk kez bir arada çalışacak arkadaşlarla tanışırız, görev dağılımı yetki ve sorumlulukların dağıtımı yapılır" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri ise; Herkes birbirini iyi tanısın diye" şeklinde belirtmiştir.

1.2.2.b. Paylaşım

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampa başlamadan önce liderler ya da yönetimle yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapıldığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Fikir alışverişi ve b- Liderler arasındaki iletişimin kopuk olmaması"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-Fikir alışverişi ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Liderlerle, program sorumluları ve koordinatörle tanışıp, fikir alışverişi yapmak, programın taslağını hazırlayarak güzel bir kamp geçirmek amacıyla yapılan çalışmadır."şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "İlk olarak lider arkadaşların birbirlerini tanımaları, lider arkadaşların program sorumlusunu tanıması ve kampta neler yapılabilir konusunda fikir alışverişinde bulunmaları, açısından, program hakkında bilgilenme açısından bu bilgilendirme toplantıları çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; "Tabi ki var. Bu toplantılar bilgi paylaşımı, fikir alışverişi, kampa ve kampçılara hazır olabilmek için yapılıyor" şeklinde belirtti.

b-Liderler arasındaki iletişimin kopuk olmaması ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Liderler arasındaki iletişimin kopuk olmaması, olan herhangi bir olaydan birbirimizin grubunda olan bir olayda hepimizin haberdar olması. Bu bizim birliğimiz, uyumumuz ve başarımız açısından önemli" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampın tanıtımı, kamp programı, kampın işleyişi görev ve sorumluluklar ve uyulması gereken kuralların açıklanmasına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Genel kurallar seminerlerde, kampın kendi kuralları bir gün önce yapılan toplantılar ile belirlenir, açıklanır, b-İlk geldiğimiz gün"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a- Genel kurallar seminerlerde, kampın kendi kuralları bir gün önce yapılan toplantılar ile belirlenir, açıklanır" ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Kamptan bir gün önceki toplantıda bunlar açıklanıyor" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Kamptan bir veya iki gün önceki toplantıda da görevlerimiz detaylı bir şekilde bize söyleniyor" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri ise; "Program, tam bire bir olarak, kamptan bir gün önceki toplantılarımızda belli oluyor" şeklinde ifade

etmiştir. L8 lideri; "Kamp yerine bir gün önceden geliyoruz. Yaptığımız ön toplantıda da kampın tanıtımı, kamp programı, kampın işleyişi, görev ve sorumluluklar ve uyulması gereken kurallar bu toplantılara bizlere tekrar açıklanmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Kamp başlamadan önceki gece yapılan toplantıda açıklanmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Kamptan bir gün önce yaptığımız toplantıda bu bilgiler verilir" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "Genel kurallar bellidir zaten, kampın kendi kuralları kamptan bir gün önce yapılan toplantılarda belirlenir ve açıklanır" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "Genel kurallar kamptan önce seminerlerde açıklanır, kampın kendi kuralları ve program kamptan bir gün önce kamp müdürü, koordinatör, program sorumluları belirler, daha sonra liderler ile paylaşır" şeklinde belirtmiştir. P3 lideri ise; "Kamptan bir gün önce yapılan toplantıda genel kurallar tekrarlanır, kampın kendi kuralları kamp müdürü, koordinatör ve program sorumluları tarafından belirlendikten sonra liderler ile paylaşılır" şeklinde ifade etmiştir.

b- "İlk geldiğimiz gün" ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "İlk geldiğimiz gün açıklama yapılıyor hangi kurallara uyacaksınız toplantıda" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kamp programı nelerden oluşmaktadır sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Genel kurallar seminerlerde, kampın kendi kuralları bir gün önce yapılan toplantılar ile belirlenir, açıklanır, b-İlk geldiğimiz gün"* üzerinde durarak belirtmiştir.

1.2.2.1.c. Takım Çalışması

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kampa başlamadan önce liderler ya da yönetimle yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapıldığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Liderlerin bütünlük ve işbirliği içerisinde çalışması"* üzerinde durarak belirtmiştir.

- Liderlerin bütünlük ve işbirliği içerisinde çalışması ile ilgili görüşlerini; L7 lideri; "Liderler arasındaki iletişimin kopuk olmaması, olan herhangi bir olaydan birbirimizin grubunda olan bir olayda hepimizin haberdar olması. Bu bizim birliğimiz, uyumumuz ve başarımız açısından önemli."şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri ise; Kampa başlamadan önce yönetim ve liderler ile yapılan toplantılar kamp programının amaca uygun işlemesi, problem çıkması, yönetim ile liderler, liderlerin kendi aralarında bütünlük ve işbirliği sağlamak amacı ile yapılmaktadır" şeklinde belirtmiştir.

1.2.2.d. Koordinasyon

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampa başlamadan önce liderler ya da yönetimle yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapıldığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-İş bölümü, görev yetki ve sorumluluk dağılımı, b- Koordinasyon ve uyum toplantısı"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a- İş bölümü, görev yetki ve sorumluluk dağılımı* ile ilgili görüşlerini; L3 lideri; "Toplanıyoruz ve kampın zaten verilmiş olan programa göre görev dağılımı yapıyoruz. Grupların dağılımını yapıyoruz, yapılacak işlerin hepsinin belirlenmesini, tanışmamış liderler varsa tanışma merasimi yapıyoruz ve ertesi gün kampa net bir şekilde hazır oluyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L6lideri; "Kamp olmadan önce faaliyet konuları nedir? Kim ne yapacak falan bunun organizasyonunun yapılması lazım yoksa kopukluk olur" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Burada genel tanıtımı, hangi aktiviteler yapılacağı ve iş bölümü, ve de kamp kuralları ve programı hakkında bilgilendirme amaçlı yapılmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri, "Burada ilk kez bir arada çalışacak arkadaşlarla tanışırız, görev dağılımı yetki ve sorumlulukların dağıtımı yapılır" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b- Koordinasyon ve uyum toplantısı* ile ilgili görüşlerini; L10 lideri; "Bu toplantının amacı tabii ki uyum ve koordinasyon içerisinde kampın yürütülmesini sağlamaktır" şeklinde ifade etmiştir.

1.2.3. MOTİVASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarında, kampa başlamadan önce liderler ya da yönetim ile yapılan çalışmalar, toplantıların neler ve neden yapıldığına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu üçüncü olarak motivasyon teması belirlenmiştir. Motivasyon temasının alt boyutlarında ise hazır bulunuşluk ortaya çıkmıştır. Tablo 20'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 20: Katılımcıların MOTİVASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

MOTİVASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
b.1. Kampa	- Güzel bir kamp geçirmek için	Hazır	L1

başlamadan önce liderler yada yönetim ile yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapılmakta?	-Fiziksel koşullara uyum	bulunuşluk	L7
	- Hazır bir şekilde bekleme		L7
	-Liderleri kampa motive etmek		P1

Tablo 20'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; hazır bulunuşluk başlığında ifade etmişlerdir. Bunlar ayrıntılı olarak aşağıda verilmiştir.

1.2.3.a. Hazır bulunuşluk

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kampa başlamadan önce liderler ya da yönetimle yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapıldığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Güzel bir kamp geçirmek için, b-Fiziksel koşullara uyum, c-Hazır bir şekilde bekleme, d- Liderleri kampa motive etmek"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a- Güzel bir kamp geçirmek için* ile ilgili görüşlerini; L1 lideri; "Var genel olarak kamp programını hem belirlemek, hem yapılacak faaliyetleri liderlerle, program sorumluları ve koordinatörle bir araya gelip fikir alışverişi yapmak, programın taslağını hazırlayarak güzel bir kamp geçirmek amacıyla yapılan çalışmadır" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b- Fiziksel koşullara uyum* ile ilgili görüşlerini; L7 lideri; "Liderler onlar gelmeden burada olmalı ki genel olarak kampın içeriği, Fiziksel koşullar, program ve görevlendirilmeler yapılarak hazır bir şekilde kampçıları beklesinler" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c- Hazır bir şekilde bekleme* ile ilgili görüşlerini; L7 lideri; "Liderler onlar gelmeden burada olmalı ki genel olarak kampın içeriği, fiziksel koşullar, program ve görevlendirilmeler yapılarak hazır bir şekilde kampçıları beklesinler" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *d- Liderleri kampa motive etmek ile ilgili görüşlerini; P1 lideri;* "Yapılan toplantılar liderlerin kampa uyumunu ve kampa motive olmalarını sağlamakta veya kolaylaştırmakta" şeklinde ifade etmiştir.

1.2.4. LİDER

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarında, kampa başlamadan önce liderler ya da yönetim ile yapılan çalışmalar, toplantıların neler ve neden yapıldığına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu dördüncü olarak lider teması belirlenmiştir. Lider temasının alt boyutlarında ise görev ve sorumluluk ile takım çalışması ortaya çıkmıştır. Tablo 21'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 21: Katılımcıların LİDER Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

LİDER			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
b.1. Kampa başlamadan önce liderler yada yönetim ile yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapılmakta?	- İşbirliği ve işbölümü	Görev ve sorumluluk	L3,L5,L7,L8,L9,L10
	-Liderlerin bütünlük içersinde olması	Takım çalışması	L7

Tablo 21'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; görev ve sorumluluk ile takım çalışması başlıkları ile açıklamışlardır. Bunlar aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

1.2.4.a. Görev ve Sorumluluk

Katılımcılar, yapılan kodlamalar **kampa başlamadan önce liderler ya da yönetimle yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapıldığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"İş birliği ve iş bölümü"* üzerinde durarak belirtmiştir.

-İş birliği ve iş bölümü ile ilgili görüşlerini; L3 lideri; "Kampın zaten verilmiş olan programına göre görev dağılımı yapıyoruz. Grupların dağılımını yapıyoruz, yapılacak işlerin hepsinin belirlenmesini, tanışmamış liderler varsa tanışma merasimi yapıyoruz ve ertesi gün kampa net bir şekilde hazır oluyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Kampın burada genel tanıtımı, hangi aktiviteler yapılacağı ve iş bölümü, ve de kamp kuralları ve programı hakkında bilgilendirme amaçlı yapılmaktadır."şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "İlk kez bir arada çalışacak arkadaşlarla tanışırız, görev dağılımı yetki ve sorumlulukların dağıtımı yapılır. Bu toplantının amacı tabii ki uyum ve koordinasyon içerisinde kampın yürütülmesini sağlamaktır."şeklinde ifade etmiştir.

1.2.4.b. Takım Çalışması

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kampa başlamadan önce liderler ya da yönetimle yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapıldığına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Liderlerin bütünlük içersinde olması"* üzerinde durarak belirtmiştir.

-"Liderlerin bütünlük içersinde olması" ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Kamp öncesinde yaptığımız bu toplantılar öncelikle liderlerin bütünlük halinde çalışmasını sağlıyor."şeklinde ifade etmiştir.

1.3. Ana Tema (PROGRAMIN YÖNETİM BOYUTU): Rekreasyon doğa eğitimi kamp programında görev alan katılımcıların doğa eğitimi **kamp programının yönetim boyutuna** ilişkin görüş ve deneyimlerinde ortaya çıkan temel unsurlar,

1.3.1.İLETİŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarında, kampa başlamadan önce liderler ya da yönetim ile yapılan çalışmalar, toplantıların neler ve neden yapıldığına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise

değerlendirme, koordinasyon, kişiler arası, paylaşım ve yönetsel kademelenme ortaya çıkmıştır. Tablo 22'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 22: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
1.c.1.Yönetim/liderler ile iletişimi nasıl sağlıyorsunuz?	-Günlük değerlendirme toplantıları	Değerlendirme	L2, L3,L5,L8P1,,P2,P3
	- Her grubun program sorumlusu ve kendi lideri her gün kesinlikle toplantı yapıyor		L3
	-Hiyerarşik olarak ama öncelikle program sorumlum ile		L2,L4,L5,L6,L8
	- Kamp müdürü ve koordinatör ve 4 program sorumlusu kendi aralarında toplantı yaptılar, aldıkları kararları liderlere ilettiler	Koordinasyon	
	-Nöbetçi lider ile		P2
	-Herkese ulaşabiliyorsunuz	Kişiler arası	L5,L10
1.c.2.Yönetim/liderler ile olan ilişkilerinizde nelere dikkat etmeniz gerekmektedir?	-Fikir alışverişi	Paylaşım	L8,P1
	-Sorunların dile getirilmesi		L4,P2,P3
	- Olması gereken ast- üst ilişkisi	Yönetsel kademelenme	L2,L5,L7,L8,L10
	- Onların söyledikleri şeyleri yerine getirme		L8
	- Yönetim ile mesafe olması gerekir		L3,L10
1.c.3.Yönetim/liderler ile yaşadığınız problemler neler? Bu problemleri nasıl çözümlüyorsunuz?	-Bir problem yok	Paylaşım	L1,L3,L4,L5,L7,L8
	-Toplantıda çözüyoruz		L2
	-İletişimsizlik	Paylaşım olmayışı	L2,L5,L9,L10
	-Bu kamptaki koordinatör program sorumlusundan , program sorumlusu liderden,lider kampçıdan şikayetçi	Yönetsel kademelenme(as-üst ilişkisi)	L7,L8
	-Yaşanan sorunları program sorumlusu aracılığı ile çözümlüyorum		L2,L8,L9
	- Programda ki değişiklikler		L10, P1

Tablo 22'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; değerlendirme,koordinasyon, kişiler arası, paylaşım, yönetsel kademelenme, paylaşım olmayışı başlıkları ile açıklamışlardır. Bunlar aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

1.3.1.a. Değerlendirme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/lider ile iletişimi nasıl sağladıklarına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Günlük değerlendirme toplantıları, b-Her grubun program sorumlusu ve kendi lideri her gün kesinlikle toplantı yapıyor, c-Hiyerarşik olarak ama öncelikle program sorumlum ile*" üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a-Günlük değerlendirme toplantıları ile ilgili görüşlerini; L1 lideri*; "Zaten günlük toplantılarımız var, o günlük toplantılarda birbirimize her an ulaşabiliyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "İletişim olarak soruyorsanız yapılan toplantılarımız var, zaten her grubun kendi liderleri ve program sorumlusu her gün kesinlikle toplantı yapıyor" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "İletişimi konuşarak, akşam toplantılarında" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Yönetim ile her gün sonunda değerlendirme toplantıları yapılır" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "Her program sorumlusu sorumluluğunda bulunan liderler ile günlük değerlendirme toplantıları yapıyor" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri; "İletişimi yaptığımız günlük değerlendirme ve koordinasyon toplantıları ile sağlıyoruz" şeklinde belirtmiştir. P3 lideri; "Sorumluluğumuzda olan yan kamp liderlerimiz ile olan iletişimi yaptığımız günlük değerlendirme toplantıları ile sağlıyoruz. Gün içersinde ise nöbetçi lider vasıtası ile sağlıyoruz" şeklinde belirtmiştir.
>
> *b- Her grubun program sorumlusu ve kendi lideri her gün kesinlikle toplantı yapıyor ile ilgili görüşlerini*; L3 lideri; "İletişim olarak soruyorsanız yapılan toplantılarımız var, zaten her grubun kendi liderleri ve program sorumlusu her gün kesinlikle toplantı yapıyor" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c-Hiyerarşik olarak ama öncelikle program sorumlum ile ilgili görüşlerini L2 lideri*; "Yönetimle ilgili iletişimi özellikle şimdiki kamplarda bir sıralama var bir hiyerarşi var. Kamp müdürü, koordinatör, program sorumlusu ve lider. Ben lider olarak sorunu kendi program sorumluma iletiyorum" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Kamp müdürü biraz daha uzak kalıyor, koordinatörde biraz daha uzak kalıyor, program sorumlusuna dile getiriyorsun o diğerlerine ulaştırıyor" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri ise; "Hafif var o hiyerarşi aslında biraz fazla dikey olarak var yani öncelikle kendi program sorumlumla sağlıyorum" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Biz program sorumlumuza söylüyoruz. Program sorumlumuz kendi halledebiliyorsa hallediyor ama yine yukarıya bilgi veriyor" şeklinde ifade etmiştir.

1.3.1.b. Koordinasyon

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/lider ile iletişimi nasıl sağladıklarına ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Kamp müdürü ve koordinatör ve 4 program sorumlusu kendi aralarında toplantı yaptılar, aldıkları kararları liderlere ilettiler, b-Nöbetçi lider ile"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-Kamp müdürü ve koordinatör ve 4 program sorumlusu kendi aralarında toplantı yaptılar, aldıkları kararları liderlere ilettiler ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Bu sene doğa kamplarında kamp müdürü ve koordinatör ve 4 program sorumlusu kendi aralarında toplantı yaptılar ve aldıkları kararları liderlere ilettiler. Liderler sadece uygulayıcı olarak kaldılar" şeklinde ifade etmiştir.

b- *Nöbetçi lider ile ilgili görüşlerini P3 lideri*; "Gün içersinde liderler ile iletişim kurmamız gerektiğinde nöbetçi lider vasıtası ile ulaşabiliyoruz" şeklinde belirtmiştir.

1.3.1.c. Kişiler arası

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/lider ile iletişimi nasıl sağladıklarına ilişkin olarak** görüşlerini; *"Herkese ulaşabiliyorsunuz"* üzerinde durarak belirtmiştir.

-Herkese ulaşabiliyorsunuz ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Bu kamp için iletişimi soruyorsanız yani, o kadar da çok aşırı bir ast-üst ilişkisinden ziyade herkes bir şey yapmak istediğinden yani herkese ulaşabiliyorsunuz zaten çok rutin bir şekilde ilerleyen bir toplantı sürecimiz yok yani" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Olağan dışı bir durum varsa yönetimdeki kişilerin yeri bellidir, her an gidip görüşme yapılır. Sorunlar çözümlenmeye çalışılır" şeklinde ifade etmiştir.

1.3.1.a. Paylaşım

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/lider ile olan ilişkilerinizde nelere dikkat etmeleri gerektiğine ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Fikir alışverişi, b- Sorunların dile getirilmesi"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-*Fikir alışverişi ile ilgili görüşlerini L8 lideri*; "Onlara karşı yan kamp olarak sorumluluklarımız var. Onların söyledikleri şeyleri yerine getirmek yani beraber yardımlaşarak yapmak, fikir alışverişinde bulunmak bu tür konular var"

şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri; "İşlerin daha kolay yürümesi, karşılıklı bilgilendirme ve programın işlerliği için fikir alışverişi yapılması gerekli" şeklinde belirtmiştir. P2 lideri ise; "Liderler ile olan ilişkide karşılıklı fikir alışverişi ve paylaşım çok önemli" şeklinde ifade etmiştir.

b-Sorunların dile getirilmesi ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Açık olmaya belki açık davranmaya hem o karşı taraftan hem bizim açımızdan ya sorunların bence dile getirilmesi gerektiğini düşünüyorum, bazı sorunlar kapatılıyor çünkü" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; "Liderler olan ilişkide kesinlikle sorunların dile getirilip, karşılıklı anlayış ve saygı çerçevesi içersinde halledilmesi gerekmektedir" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/lider ile yaşadıkları problemler ve bu problemleri nasıl çözdüklerine ilişkin olarak** görüşlerini ise; *"a-Bir problem yok, b- Toplantıda çözüyoruz, c- İletişimsizlik"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-Bir problem yok ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Şu anda genelde bir sıkıntım yok yani, benim kendi açımdan bir problemim yok" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Benim kendi açımdan şu ana kadar bir problem olmadı, olmayacağını da düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Benim pek bir problemim yok , yani pek bir problem yaşamıyorum çünkü genelde derdimi anlatıyorum genelde, derdime de cevap buldum şu ana kadar" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Öyle net bir problem olmadı" şeklinde ifade etmiştir.L7 lideri; "Açıkçası ben program sorumlusuyla bir şey yaşamadım" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Şu an hiç yok problem" şeklinde ifade etmiştir.

b- Toplantıda çözüyoruz ile ilgili görüşlerini; L2 lideri; "Bir problem olduğunda toplantıya çözüyoruz. Kamp müdürleri, koordinatör, program sorumlusu, liderler hepsi bir araya gelip problemi ortaya sunuyoruz, şunu nasıl çözebiliriz diye bir beyin fırtınası yapıyoruz en mantıklı yöntemi bulmaya çalışıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

1.3.1.b. Yönetsel Kademelenme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/liderler ile olan ilişkilerinizde nelere dikkat etmeleri gerektiğine ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Olması gereken ast-üst ilişkisi, b- Onların söyledikleri şeyleri yerine getirme, c-Yönetim ile mesafe olması gerekir"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-Olması gereken ast-üst ilişkisi ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Öncelikle, saygı çünkü bir basamak söz konusu, kamp müdürüne koordinatörle, program sorumlularıyla." şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Ast üst ilişkisine her zaman dikkat etmemiz gerekiyor. Yani herhangi bir şey olduğu zaman öncelikle program sorumlusu ile paylaşmamız gerekli. Kamp içinde kamp müdürümüzle yada koordinatörümüzle değil, bir şekilde onlara da ulaşıyoruz ama bir ast üst ilişkisiyle

sırayla gitmek gerekiyor."şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Klasik bir alt üst ilişkisi, resmiyet olmasa da belirli bir saygı unsuruna bağlı mesafe var" şeklinde ifade etmiştir.

b- Onların söyledikleri şeyleri yerine getirme ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "Onların söyledikleri şeyleri yerine getirmek yani beraber yardımlaşarak yapmak, fikir alışverişinde bulunmak bu tür konular var" şeklinde ifade etmiştir.

c- Yönetim ile mesafe olması gerekir ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Yönetimle ilişkilerimiz, ben samimi aynı zamanda saygılı bir şekilde olmasını, işini yaparken hep samimi etkileşim, iletişim çok iyi olacak ama kesinlikle de bir mesafe olması gerekir" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Klasik bir alt üst ilişkisi, resmiyet olmasa da belirli bir saygı unsuruna bağlı mesafe var" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/liderler ile yaşadığınız problemler neler? Bu problemleri nasıl çözümlediklerine ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Bu kamptaki koordinatör program sorumlusundan, program sorumlusu liderden, lider kampçıdan şikayetçi, b- Yaşanan sorunları program sorumlusu aracılığı ile çözümlüyorum, c- Programda ki değişiklikler"* üzerinde durarak belirtmiştir.

a-Bu kamptaki koordinatör program sorumlusundan, program sorumlusu liderden, lider kampçıdan şikayetçi ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Sorun şu, bu kamptaki koordinatör program sorumlusundan, program sorumlusu liderden, lider kampçıdan şikayetçi ama aradan lider kaldırılıp eğer program sorumlusu birebir kampçıyla temasa geçerse, liderin burada zaten tepkisi olmuş olur."şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "Bir hiyerarşi var. Biz program sorumlumuza program sorumlusu koordinatöre gibi birbirimize söylüyoruz bir ortak nokta bularak problemlere çözüm yolu buluyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

b-Yaşanan sorunları program sorumlusu aracılığı ile çözümlüyorum ile ilgili görüşlerini; L2 lideri; "Tam manasıyla yönetime sorunlarımızı program sorumlusu aracılığıyla iletiyoruz."şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "Bir hiyerarşi var. Biz program sorumlumuza program sorumlusu koordinatöre gibi birbirimize söylüyoruz bir ortak nokta bularak problemlere çözüm yolu buluyoruz."şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Yönetimle sorunlarımızı birebir konuşma şansımız olmadı. Bu problemi de program sorumlusu aracılığıyla çözmeye çalıştım" şeklinde ifade etmiştir.

c- Programda ki değişiklikler ile ilgili görüşlerini; L10 lideri; "Programda ki ani değişikliklerin liderlere geç söylenmesi" *şeklinde* belirtmiştir. P1 lideri ise; "Programda meydana gelebilecek değişiklikleri; kamp alanının büyüklüğü veya zamandan kaynaklanan sorunlardan dolayı zamanında liderlere ulaştırabiliyoruz. Bunu engellemek için nöbetçi liderlere ulaşıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

1.3.1.a. Paylaşım Olmayışı

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim ile yaşadıkları problemler ve bu problemleri nasıl çözdüklerine ilişkin olarak** görüşlerini;*" İletişimsizlik"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-İletişimsizlik ile ilgili görüşlerini; L2 lideri;* "Yönetimle yaşadığımız problemler çok fazla yok gibi gözükse de var aslında çünkü, iletişim çok fazla kuramıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri ise; "Ama bazen kopukluklar olabiliyor, iletişimsizlikten kaynaklanan yani genel bir iletişimsizlikten kaynaklanan" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Bu sene sadece iletişim problemi yaşadım. Çünkü yönetimle sorunlarımızı birebir konuşma şansımız olmadı" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Yönetimle iletişim sorunu yaşıyoruz her gece yapmayı planladığımız toplantıyı yapamadığımız için bazen haberlerden, program akışındaki değişikliklerden bizim haberimiz olmuyor" şeklinde ifade etmiştir.

1.3.2. EĞİTİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarında, kampa başlamadan önce liderler ya da yönetim ile yapılan çalışmalar, toplantıların neler ve neden yapıldığına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak eğitim teması belirlenmiştir. Eğitim temasının alt boyutlarında ise kişisel gelişim, sosyalleşme, değerlendirme ortaya çıkmıştır. Tablo 23'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 23: Katılımcıların EĞİTİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

EĞİTİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
1.c.2. Yönetim/liderler ile olan ilişkilerinizde nelere dikkat etmeniz gerekmektedir?	- Saygı	Kişisel gelişim	L2,3,L10,P3
	- Samimiyet		L3
	- Açık olma, açık davranma		L4,P2
	- Yardımlaşma	Sosyal gelişim	L8

Tablo 23'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; kişisel gelişim ve sosyal gelişim başlıkları altında açılamışlardır. Bunlar aşağıda ayrıntılı olarak verilmiştir.

1.3.2.a. Kişisel Gelişim

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/liderler ile olan ilişkilerinizde nelere dikkat etmeniz gerektiğine ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Saygı, b-Samimiyet, c-Açık olma, açık davranma çalışma"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a-Saygı ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Öncelikle, saygı çünkü bir basamak söz konusu" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Yönetimle ilişkilerimiz, ben samimi aynı zamanda saygılı bir şekilde olmasını, işini yaparken hep samimi etkileşim, iletişim çok iyi olacak ama kesinlikle de bir mesafe olması gerekir" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Yönetimle ilişkilerimizde öncelikle klasik bir alt üst ilişkisi, resmiyet olmasa da belirli bir saygı unsuruna bağlı mesafe var" şeklinde ifade etmiştir. P3 lideri ise; "Kampta ki tüm ilişkilerin saygı çerçevesi içersinde olması gerekli" şeklinde belirtmiştir.
>
> *b-Samimiyet ile ilgili görüşlerini; L3 lideri*; "Yönetimle ilişkilerimiz, ben samimi aynı zamanda saygılı bir şekilde olmasını, işini yaparken hep samimi etkileşim, iletişim çok iyi olacak ama kesinlikle de bir mesafe olması gerekir" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c-Açık olma, açık davranma çalışma ile ilgili görüşlerini L4 lideri*; "Yönetimle olan ilişkilerimizde; açık olmaya belki açık davranmaya hem o karşı taraftan hem bizim açımızdan ya sorunların bence dile getirilmesi gerektiğini düşünüyorum, bazı sorunlar kapatılıyor çünkü" şeklinde ifade etmiştir. P2 lideri ise; "Kamp kalabalık ve sorumluluğu fazla. O nedenle kampta görevli olan herkesin her konuda açık olması ve açık davranması gerekli" şeklinde belirtmiştir.

1.3.2.b. Sosyal Gelişim

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim ile olan ilişkilerinizde nelere dikkat etmeleri gerektiğine ilişkin olarak** görüşlerini; *"Yardımlaşma"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-Yardımlaşm ile ilgili görüşlerini L8 lideri*; "Kampçılarımızı çok iyi idare etmemiz gerekiyor ki, onlarda işlerini düzenli olarak yapabilsinler, onlar da daha önce liderlik yapmış ve sonradan program sorumlusu olmuş liderlerimiz. Bizim şimdi onlara karşı yan kamp olarak sorumluluklarımız var. Onların söyledikleri şeyleri yerine getirmek yani beraber yardımlaşarak yapmak, fikir alışverişinde bulunmak bu tür konular var" şeklinde ifade etmiştir.

1.3.3.LİDER

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, gençlik kamplarında, kampa başlamadan önce liderler ya da yönetim ile yapılan çalışmalar, toplantıların neler ve neden yapıldığına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu üçüncü olarak lider teması belirlenmiştir. Lider temasının alt boyutlarında ise lider özellikleri, yönetsel problemler, problem çözme ortaya çıkmıştır. Tablo 24'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 24: Katılımcıların LİDER Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

LİDER			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
1.c.1. Yönetim/liderler ile iletişimi nasıl sağlıyorsunuz?	-İletişim var	Lider özellikleri	L12,L4,L5
	Kamp müdürü ve koordinatör ve 4 program sorumlusu kendi aralarında toplantı yaptılar, aldıkları kararları liderlere ilettiler, liderler uygulayıcı	Yönetsel kademelenme	L2, L8,L9
1.c.2. Yönetim/liderler ile olan ilişkilerinizde nelere dikkat etmeniz gerekmektedir?	-Etkileşim, iletişim iyi olacak	Lider özellikleri	L3,L9,P1
1.c.3. Yönetim/liderler ile yaşadığınız problemler neler? Bu problemleri nasıl çözümlüyorsunuz?	- Toplantıda çözüyoruz	Problem çözme	L2

Tablo 24'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; lider özellikleri, yönetsel kademelenme ve problem çözme başlıkları ile açıklamışlardır. Bunlar ayrıntılı olarak aşağıda verilmiştir.

1.3.3.a. Lider Özellikleri

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/liderler ile iletişimi nasıl sağladıklarına ilişkin olarak** görüşlerini; *"İletişim var"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-İletişim var ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Günlük toplantılarımız var, o günlük toplantılarda birbirimize her an ulaşabiliyoruz, bir sıkıntımız olmuyor" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Ben lider olarak sorunu kendi program sorumluma iletiyorum, program sorumlusu da koordinatöre, koordinatörde müdüre eğer kamptaki gibi problemleri kamp müdürü hallediyor da öğrencilerle ilgili problemleri program sorumlusu ve koordinatörlere iletiyoruz ve böyle bir iletişim var" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "İletişimi konuşarak, akşam toplantılarında sağlıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri ise; "Program sorumlusu aracılığıyla olabilir, yeri geldiğinde direkt kendi görüşlerimizi aktararak olabilir. Bu şekilde bir iletişim var" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim/liderler ile olan ilişkilerinde nelere dikkat etmeleri gerektiğine ilişkin olarak** görüşlerini ise; *"Etkileşim, iletişim iyi olacak"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *- "Etkileşim, iletişim iyi olacak" ile ilgili görüşlerini L3 lideri*; "ben samimi aynı zamanda saygılı bir şekilde olmasını, işini yaparken hep samimi etkileşim, iletişim çok iyi olacak ama kesinlikle de bir mesafe olması gerekir" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri ise; "Öncelikle yönetimle iyi iletişim kurulmalı. Dolayısıyla kampın başarısı için iyi bir yönetim birimi olmalı" şeklinde ifade etmiştir. P1 lideri ise; liderler olan ilişkilerde karşılıklı etkileşim ve iletişimin iyi olması gerekmektedir" şeklinde ifade etmiştir.

1.3.3.b. Yönetsel Kademelenme

Katılımcı, yapılan kodlamalar **yönetim/liderler ile iletişimi nasıl sağladıklarına ilişkin olarak** görüşlerini; "Kamp müdürü ve koordinatör ve 4 program sorumlusu kendi aralarında toplantı yaptılar, aldıkları kararları liderlere ilettiler, liderler uygulayıcı" üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-"Kamp müdürü ve koordinatör ve 4 program sorumlusu kendi aralarında toplantı yaptılar, aldıkları kararları liderlere ilettiler, liderler uygulayıcı" ile ilgili görüşlerini L2 lideri*; "Kamp müdürü, koordinatör, program sorumlusu ve lider. Ben lider olarak sorunu kendi program sorumluma iletiyorum" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Lider gruplarının bir de program sorumluları

> oluyor zaten o şekilde ayrılıyoruz. İşte kampçı geliyor bir problemi olduğunda biz program sorumlumuza söylüyoruz. Program sorumlumuz kendi halledebiliyorsa hallediyor ama yine yukarıya bilgi veriyor. Halledemiyorsa yine koordinatörle görüşüyorlar ve şey ortaya çıkıyor bu şekilde" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri ise; "Çünkü bu sene doğa kamplarında kamp müdürü ve koordinatör ve 4 program sorumlusu kendi aralarında toplantı yaptılar ve aldıkları kararları liderlere ilettiler. Liderler sadece uygulayıcı olarak kaldılar" şeklinde ifade etmiştir.

1.3.3.a. Problem Çözme

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **yönetim ile yaşadıkları problemler ve bu problemleri nasıl çözdüklerine ilişkin olarak** görüşlerini; *"Toplantıda çözüyoruz"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-Toplantıda çözüyoruz ile ilgili görüşlerini L2 lideri*; "Bir problem olduğunda toplantıya çözüyoruz. Kamp müdürleri, koordinatör, program sorumlusu, liderler hepsi bir araya gelip problemi ortaya sunuyoruz, şunu nasıl çözebiliriz diye bir beyin fırtınası yapıyoruz en mantıklı yöntemi bulmaya çalışıyoruz ama temelde yine program sorumlusu, koordinatör ve müdürün demiş olduğu çözüm genelde geçerli oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

2.Genel Tema: Katılımcıların liderlik özelliklerine ilişkin görüşlerinde ortaya çıkan temel unsurlar

2.1. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "eğitim seviyesi özelliği" ana temasına ilişkin 2 unsur (tema) belirtilmiştir. Bunlar; sırasıyla teorik eğitim ve yaşayarak öğrenme olarak sınıflandırılmıştır.

2.1.1.Teorik Eğitim

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, aldıkları liderlik eğitiminin yol gösterici, yardımcı, yeterli olup olmadığı ve daha farklı ve faydalı neler yapılabileceğine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak

teorik eğitim teması belirlenmiştir. Teorik eğitim temasının alt boyutlarında ise hazırlayıcı eğitim, kişisel gelişim, yeterlilik ortaya çıkmıştır. Tablo 25'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 25: Katılımcıların TEORİK EĞİTİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

TEORİK EĞİTİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
a.1. Aldığınız Liderlik Eğitimi size bu kamplarda yol gösterici ve yardımcı oluyor mu?	- Liderlik eğitimi bir ön aşamadır.	Hazırlayıcı Eğitim	L1
	-Liderlik eğitimi bize yol gösteriyor ve yardımcı oluyor.		L2,L3,L4,L8,L9
	-Aldığımız eğitim teorik bir eğitimdi açıkçası		L7
	-Hayatıma yön verip, birçok olumlu katkı sağlıyor.	Yeterlilik	L3
	-Liderlik vasfı dediğimiz şey,insanın belli kişiliği ile fıtratıyla ilgili bir şey olduğu için yani eğitimde tek başına yeterli olmaz.		L5,L6
	-Teoriyi aldılar ama uygulama açısından yetersiz.		L7
a.2. Sizce yeterli mi? Daha farklı ve faydalı neler yapılabilir?	-Kamplar başlamadan önce yapılan seminerle de yeni uygulamalardan haberdar ediliyoruz.	Hazırlayıcı Eğitim	L6
	-Teorik boyutu yeterli.		L9,L10
	-Benim aldığım liderlik eğitimi yeterli oldu, aslında kapsamlı eğitim alıyoruz.	Yeterlilik	L1,L2,L6,L7,L8
	- Kurslara profesyonel ve deneyimli kişilerin gelmesi ve onlardan eğitim almamız gerekir.		L1,L3,L4
	-Bundan sonrada eğitime devam edeceğim için yeterli değil.		L5

Tablo 25'den elde edilen bulgulara göre, katılımcıların; hazırlayıcı eğitim ve yeterliliğe ilişkin ifadeleri aşağıda verilmiştir.

2.1.1.a. Hazırlayıcı Eğitim

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **aldığınız liderlik eğitimi size bu kamplarda yol gösterici ve yardımcı oluyor mu? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Liderlik eğitimi bir ön aşamadır, b-Liderlik eğitimi bize yol gösteriyor ve yardımcı oluyor, c-Aldığımız eğitim teorik bir eğitimdi açıkçası"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a-Liderlik eğitimi bir ön aşamadır ile ilgili görüşlerini L1 lideri;* "Aslında bir ön aşamadır yani kampçılık eğitimi, liderlik eğitimi bir ön aşamadır" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Liderlik eğitimi bize yol gösteriyor ve yardımcı oluyor ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Aldığımız liderlik eğitimi bize yol gösteriyor özellikle sanırım bu sene liderlik kitabı çıkartıldı" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri ise; "Kesinlikle yardımcı oluyor, aslında insanın hayatında aldığı bu tür kurslar, liderlik kurslar, diğer kurslar olsun, seminerler bence hayatıma yön verip, birçok olumlu katkı sağlıyor" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Oluyor. Sonuçta bazı kuralları, hatırlıyorsun bazı unuttuğun kuralları hatırlıyorsun biraz daha seminerlerde" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri ise; "Kesinlikle oluyor" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri ise; "Evet" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c-Aldığımız eğitim teorik bir eğitimdi açıkçası ile ilgili görüşlerini; L7 lideri* "Aldığımız eğitim teorik bir eğitimdi açıkçası,yani çok fazla daha önce kampçılık yapmamış arkadaşlar açısından işte el sanatları arkadaşlar olsun, halkoyuncu arkadaşlar olsun eğer hiç kampçılık yapmamışsa aldığımız eğitim liderlik eğitimi değildi" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **sizce yeterli mi? Daha farklı ve faydalı neler yapılabilir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;"*a-Kamplar başlamadan önce yapılan seminerle de yeni uygulamalardan haberdar ediliyoruz, b-Teorik boyutu yeterli"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a-Kamplar başlamadan önce yapılan seminerle de yeni uygulamalardan haberdar ediliyoruz ile ilgili görüşlerini L6 lideri*;"Kamplar başlamadan önce yapılan seminerlerle de yeni uygulamalardan haberdar ediliyoruz" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Teorik boyutu yeterli ile ilgili görüşlerini; L9 lideri*; "Uygulama kısmı daha fazla olabilir teorik boyutu yeterli" şeklinde ifade etmiştir, L10 lideri ise; "Eğitimin teorik boyutu yeterli ama eksik bence uygulama boyutu ihmal edilmemeli" şeklinde ifade etmiştir.

2.1.1.b. Yeterlilik

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **aldığınız liderlik eğitimi size bu kamplarda yol gösterici ve yardımcı oluyor mu? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a*-Hayatıma yön verip, birçok olumlu katkı sağlıyor*, b*-Liderlik vasfı dediğimiz şey,insanın belli kişiliği ile fıtratıyla ilgili bir şey olduğu için yani eğitimde tek başına yeterli olmaz"*, c-Teoriyi aldılar ama uygulama açısından yetersiz"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a- Hayatıma yön verip, birçok olumlu katkı sağlıyor ile ilgili görüşlerini L3 lideri;* "Kesinlikle yardımcı oluyor, aslında insanın hayatında aldığı bu tür kurslar, liderlik kurslar, diğer kurslar olsun, seminerler bence hayatıma yön verip, birçok olumlu katkı sağlıyor" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Liderlik vasfı dediğimiz şey,insanın belli kişiliği ile fıtratıyla ilgili bir şey olduğu için yani eğitimde tek başına yeterli olmaz ile ilgili görüşlerini; L5 lideri;* "Biraz da bu liderlik vasfı dediğimiz şey yani insanların önde gidebileni, insanlara yol gösterebileni, bu biraz da insanın belli kişiliği ile fıtratıyla ilgili bir şey olduğu için yani eğitimde tek başına yeterli olmaz" şeklinde ifade etmiştir, L6 lideri ise; "Yeterli mi elbette yeterli, zaten gelişim de bir süreçtir" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c- Teoriyi aldılar ama uygulama açısından yetersiz* ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Liderlerin bence de başarısı yada liderlik vasfına sahip bulamadığımız insanlara sorunuz yok teoriyi aldılar ama uygulama açısında yetersiz" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **aldığınız liderlik eğitimi size bu kamplarda yol gösterici ve yardımcı oluyor mu? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Benim aldığım liderlik eğitimi yeterli oldu, aslında kapsamlı eğitim alıyoruz, b-Kurslara profesyonel ve deneyimli kişilerin gelmesi ve onlardan eğitim almamız gerekir, c-Bundan sonrada eğitime devam edeceğim için yeterli değil."* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a-Benim aldığım liderlik eğitimi yeterli oldu, aslında kapsamlı eğitim alıyoruz," ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Benim aldığım liderlik eğitimi yeterli oldu. 12-13 günlük bir eğitimdi gerçekten" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Bence verilen eğitim yeterliliğinin olduğunun dışında daha fazla daha farklı şekillerde eğitim verilebilir" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri ise; "Aslında oldukça kapsamlı bir eğitim alıyoruz" şeklinde ifade

etmiştir. L7 lideri; "Aslında oldukça kapsamlı bir eğitim alıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Başlangıç için yeterli ve çok yoğun bayağı bir yoğun programdan geçiyoruz ve aralarda küçük küçük seminerlerimiz oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

b-Kurslara profesyonel ve deneyimli kişilerin gelmesi ve onlardan eğitim almamız gerekir ile ilgili görüşlerini; L1 lideri; "Aslında kurslarda biraz daha profesyonel anlamda insanlar gelirse örneğin, işte tiyatro gibi müzik gibi alanlarda el sanatları gibi en azından zaten burada görüyorsun küçük bir çalışmayla bile öğrenci ne kadar büyük bir gelişme gösteriyor" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri ise; "İşi bilen kişiler katılsın, aynı zamanda uygulamayı bilen insanlar katılsınlar" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Bir iki daha deneyimli kişilerden eğitimi almamız gerektiğini düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir.

c- Bundan sonrada eğitime devam edeceğim için yeterli değil ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Bundan sonra devam edeceğim için yeterli değil yani, sonuna gelmedim eğitimimin liderlik yaptığım sürece lider eğitimi almam lazım gibi düşünüyorum ben bunu yani kendimizi geliştirerek o yönden" şeklinde ifade etmiştir.

2.1.2.YAŞAYARAK ÖĞRENME (UYGULAMA)

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, aldıkları liderlik eğitiminin yol gösterici, yardımcı, yeterli olup olmadığı ve daha farklı ve faydalı neler yapılabileceğine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak yaşayarak öğrenme (uygulama) teması belirlenmiştir. Yaşayarak öğrenme temasının alt boyutlarında ise yaşayarak öğrenme ve uzman eğitmen ortaya çıkmıştır. Tablo 26'da bu temalar detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 26: Katılımcıların YAŞAYARAK ÖĞRENME (UYGULAMA) Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

YAŞAYARAK ÖĞRENME(UYGULAMA)			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
a.1. Aldığınız Liderlik Eğitimi size bu kamplarda yol gösterici ve yardımcı oluyor mu?	-Yaşayarak öğrenilecek bir meslektir.	Yaşayarak Öğrenme	L1
	-Bu seminerde kampçı rolündeydik, cidden bir kamp yaşadık.		L8
	-Olayı yaşayarak, uygulayarak öğrendiklerimizle örtüştürebilirsek faydalı		L1,L5,L6,L10

	oluyor.		
	-Teoriyi aldılar ama uygulama açısından yetersiz.		L7
a.2. Sizce yeterli mi? Daha farklı ve faydalı neler yapılabilir?	-Geçen sefer yaşayarak öğrenmiştik, ben böyle devam etmesi gerektiğini düşünüyorum.	Yaşayarak Öğrenme	L4
	-Uygulama kısmı daha fazla olabilir.		L8,L9,L10

Tablo 26'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcıların; yaşayarak öğrenme ile ilgili görüşlerini aşağıda verilmiştir.

2.1.2.a. Yaşayarak Öğrenme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **aldığınız liderlik eğitimi size bu kamplarda yol gösterici ve yardımcı oluyor mu? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Yaşayarak öğrenilecek bir meslektir, b-Bu seminerde kampçı rolündeydik, cidden bir kamp yaşadık, c-Olayı yaşayarak, uygulayarak öğrendiklerimizle örtüştürebilirsek faydalı oluyor"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a-Yaşayarak öğrenilecek bir meslektir ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Bu yaşayarak öğrenilecek bir meslektir. Yaşandıkça zaten pekişiyor, hayatta öyle üniversitede öyle yani yaşadıkça deneyim arttıkça bu konuda bilgilerde artıyor" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Bu seminerde kampçı rolündeydik, cidden bir kamp yaşadık ile ilgili görüşlerini; L8 lideri*; "Biz orada kampçı rolündeydik, kampçı durumundaydık bu seminerde orada cidden bir kamp yaşadık neler yapılacak, o günkü aktiviteler neler, kimler nerde ne yapıyor gece eğlencesi nasıl, nasıl hazırlanır işte final gecesi son, nasıl hazırlanır hepsini gördük bizde aynı şekilde kampı yaşadık" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c-Olayı yaşayarak, uygulayarak öğrendiklerimizle örtüştürebilirsek faydalı oluyor ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Bu yaşayarak öğrenilecek bir meslektir" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri ise; "Olayı uygulayarak öğrenmek gerekir" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri ise; "Mutlaka uygulaması yapılıp sağlanmalı yani yaşayarak öğrenilmeli" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Alınan eğitim tek başına yeterli değil ancak burada olayı yaşayarak uygulayarak öğrendiklerimizle örtüştürebilirsek faydalı oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **sizce yeterli mi? Daha farklı ve faydalı neler yapılabilir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Geçen sefer yaşayarak öğrenmiştik, ben böyle devam etmesi gerektiğini düşünüyorum, b-Uygulama kısmı daha fazla olabilir",* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a- Geçen sefer yaşayarak öğrenmiştik, ben böyle devam etmesi gerektiğini düşünüyorum ile ilgili görüşlerini; L4 lideri*; "Bu yaşayarak öğrenilecek bir meslektir. Yaşandıkça zaten pekişiyor, hayatta öyle üniversitede öyle yani yaşadıkça deneyim arttıkça bu konuda bilgilerde artıyor" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Uygulama kısmı daha fazla olabilir ile ilgili görüşlerini; L8 lideri*; "teorik kısmı iyi ama uygulama daha fazla olabilir" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Uygulama kısmı daha fazla olabilir" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Eğitimin teorik boyutu yeterli ama eksik bence uygulama boyutu ihmal edilmemeli" şeklinde ifade etmiştir.

2.2. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "iletişim özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.2.1.ETKİLEŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, aldıkları liderlik eğitiminin yol gösterici, yardımcı, yeterli olup olmadığı ve daha farklı ve faydalı neler yapılabileceğine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak etkileşim teması belirlenmiştir. Etkileşim eğitim temasının alt boyutlarında ise uyum ve karşılıklı etkileşim olması, uyum ve karşılıklı etkileşim olmaması, grup dinamiği, yönlendirme, güven, iletişim eksikliği, kendini ifade, olumsuz fiziki koşullar ve teknik imkansızlıklar ortaya çıkmıştır. Tablo 27'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 27: Katılımcıların ETKİLEŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

ETKİLEŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.b.1. Lider ile grup üyeleri arasındaki etkileşim önemli mi?	- Mutlaka, evet.	Uyum ve Karşılıklı Etkileşim Olması	L1,L2, L3,L4,L5,L6,L7,L8,L9,L10
	-Onlara değer verdiğini gösterirsen karşılığını alırsın		L1
	-Tanışma kısmı ve kendini kabullendirme çok önemli.		L8
	-En önemli şey uyumdur.		L1,L3
	- Grup ile etkili iletişim kurup, program akışına yönlendirme	Yönlendirme	L9,L10
C.b.2. Grubun birbirini tanıyıp güvenmeleri ve iletişim kurmaları için neler yapıyorsunuz? Ya da yapmanız gerekir mi?	- Kampın neden yapıldığını ve kuralları kampçılara anlatarak	Yönlendirme	L5,L7
	-Kampçıları aktivitelere yönlendirerek		L9
C.b.3. Liderler arasında ki ilişki ve iletişim nasıl olmalıdır? Bu ilişki kamp işleyişini ve kampçıların uyumunu nasıl etkiler?	-Sağlam, iyi ve güvenilir olmalı.	Uyum ve Karşılıklı Etkileşimin Olması	L1,L2,L3,L4,L5,L7,L8,L9,L10
	-İletişimin pozitif olması, kampçıların uyumunu üst düzeye çıkarıyor.		L10
	-Kampa,kurallara ve programa uyumu etkiler		L4,L5
	-İletişimin olumsuz olması kampı ve programı olumsuz etkiler	Uyum ve Karşılıklı Etkileşimin Olmaması	L1, L4,L5, L8
C.b.4. Hangi koşullar liderler arasında ki ilişkiyi olumlu veya olumsuz etkiler?	-Vücut dili ve konuşma dili etkileşimi	Uyum ve Karşılıklı Etkileşimin Olması	L1,L5
	-Birbirinden haberdar olmamaları.	İletişim Eksikliği	L2,L9,L10
	-Liderler arasında ki gruplaşmalar		L2
	-Birbirlerini tanımamaları		L6
	-Birbirleri arasında ki sorunları		L9

Tablo 27'den elde edilen bulgulara göre, katılımcıların, uyum ve karşılıklı etkileşimin olması, yönlendirme, uyum ve karşılıklı etkileşimin olmaması, iletişim eksikliği başlıkları ile ifade etmişlerdir. Bunlar detaylı olarak aşağıda detaylı verilmiştir.

2.2.1.a. Uyum ve Karşılıklı Etkileşimin Olması

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **lider ile grup üyeleri arasındaki etkileşim önemli mi? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Mutlaka evet, b-Onlara değer verdiğini gösterirsen karşılığını alırsın, c-Tanışma kısmı ve kendini kabullendirme çok önemli, d-En önemli şey uyumdur."* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *a- Mutlaka evet ile ilgili görüşlerini L1 lideri;* "Mutlaka, zaten en önemli şey o uyumdur" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Liderle grup üyeleri arasında ki etkileşim çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Kesinlikle" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Tabi ki çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Elbetteki önemli" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Önemli olmaz olur mu" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri" İletişim çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Oldukça önemli" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Grup üyeleriyle etkileşim kesinlikle önemli" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Onlara değer verdiğini gösterirsen karşılığını alırsın ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Onlara değer verdiğini gösterirsen, o değerin karşılığını alırsın bu şekilde yani değer vererek gösteriyorsan işini ve bunun karşılığını da şu anda aldığımı görüyorum" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c-Tanışma kısmı ve kendini kabullendirme çok önemli ile ilgili görüşlerini L8 lideri*; "Kabullendirmek, kendini kabullendirebilmek ve cidden onlara lider olduğunu göstermek çok önemli" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *d- En önemli şey uyumdur ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "zaten en önemli şey o uyumdur, grup dinamiğini yakalayabilmek için" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "grubun aynı zamanda liderlerin kendi arasındaki uyumuyla, liderin lidere olan uyumu kampçılarında diğer kampçılarla olan uyumunu arttıracaktır" şeklinde ifade etmiştir.

Liderler arasında ki ilişki ve iletişim nasıl olmalıdır? Bu ilişki kamp işleyişini ve kampçıların uyumunu nasıl etkiler sorularına ilişkin görüşlerini

ise*"a- Sağlam, iyi ve güvenilir olmalı, b- İletişimin pozitif olması, kampçıların uyumunu üst düzeye çıkarıyor, c- kampa, kurallara ve programa uyumu etkiler"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

a- Sağlam, iyi ve güvenilir olmalı ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Liderler arasında ki ilişki ve iletişim sağlam ve iyi olmalı bence" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Liderler arasındaki uyum iyi olmalı" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Liderler arasındaki ilişki ve iletişim çok iyi olmak zorunda bence, çünkü kamp işleyişinin aksamaması için aramızdaki iletişim çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Liderler arasındaki ilişki iyi olmalı. Biz kendi aramızda ne kadar iyi etkileşim yaşarsak kampçıları da o kadar iyi kontrol edebiliriz" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Bizim aramızdaki ilişki ve iletişim kamp için çok önemli bir unsurdur. Kamp programı ve kampçıyı yönlendirenler bizler olduğumuz için kendi aramızdaki iletişimimiz ne kadar iyi olursa kampçıda programa o derece çabuk uyum sağlayacaktır" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Liderlerin kendi arasında mutlaka çok iyi anlaşmaları gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri, "Öncelikle aynı takımın birer elemanı olduğumuzu unutmadan ilişki ve iletişimimiz iyi olmak zorunda kampçılara ve kurallara uyma konusunda tutarlı davranılması ve kamp uyumu için önemlidir" şeklinde ifade etmiştir.

b- İletişimin pozitif olması, kampçıların uyumunu üst düzeye çıkarıyor ile ilgili görüşlerini; L10 lideri; Liderlerin iletişiminin pozitif olması tabii ki kampçıların uyumunu da üst düzeye taşıyacaktır" şeklinde ifade etmiştir.

c- Kampa, kurallara ve programa uyumu etkiler ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Kamp programı ve kampçıyı yönlendirenler bizler olduğumuz için kendi aramızdaki iletişimimiz ne kadar iyi olursa kampçıda programa o derece çabuk uyum sağlayacaktır" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Davranışlardaki tutarlılık ve yardımlaşma ne kadar iyi olursa kampçıların programa ve kampa uyuma da o kadar etkili olur" şeklinde ifade etmiştir.

Hangi koşullar liderler arasındaki ilişkiyi olumlu veya olumsuz etkiler? sorusuna ilişkin olarak görüşlerini; *"- Vücut dili ve konuşma dili etkileşimi"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

-Vücut dili ve konuşma dili etkileşimi ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Vücut dili ile konuşma dili etkileşimi iyi olmazsa liderler konuştuğunu, biriyle konuştuğunu hayata geçirmezse ki zaten temel sorun orada başlıyor, eğer konuştuklarında vücut dilleri liderlerin bir olursa zaten orada sorun olmaz" şeklinde ifade etmiştir.

2.2.1.b. Yönlendirme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **lider ile grup üyeleri arasındaki etkileşim önemli mi? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"Grup ile etkili iletişim kurup, program akışına yönlendirme"* üzerinde durarak belirtmiştir.

> *-Grup ile etkili iletişim kurup, program akışına yönlendirme ile ilgili görüşlerini L9 lideri;* "Özellikle liderin onları bir araya getirmesinde, onları faaliyetlere yönlendirebilmesinde önemli bir etken iyi bir iletişimdir. L10 lideri; "Grupla iletişim kuramazsanız onları program akışına göre yönlendiremezsiniz" şeklinde ifade etmiştir.

Grubun birbirini tanıyıp güvenmeleri ve iletişim kurmaları için neler yapıyorsunuz? Ya da yapmanız gerekir mi? sorusuna ilişkin olarak görüşlerini ise; *"a-Kampın neden yapıldığını ve kuralları kampçılara anlatarak, b- Kampçıları aktivitelere yönlendirerek"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

> *a-Kampın neden yapıldığını ve kuralları kampçılara anlatarak ile ilgili görüşlerini L5 lideri*; "Bunun neden ve niçin yapıldığını kampçıya anlatmak lazım" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Kendi isteklerimi önce bildirdim. Onlardan alacağımız cevaplara göre davranacağımızı olumsuz bir şey olursa benimle konuşabileceklerini, paylaşabileceklerini, iyi bir lider olabileceğimi belirttim. Eğer genel kurallara, isteklere uyulursa bunlar bellidir" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b- Kampçıları aktivitelere yönlendirerek ile ilgili görüşlerini L9 lideri;* "Onları bir arada tutan, ortak hedefleri olan aktiviteler düzenliyorum yada onlara katılmaları için yönlendiriyorum" şeklinde ifade etmiştir.

2.2.1.a. Uyum ve Karşılıklı Etkileşimin Olmaması

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderler arasındaki ilişki ve iletişim nasıl olmalıdır? Bu ilişki kamp işleyişini ve kampçıların uyumunu nasıl etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"- İletişimin olumsuz olması kampı ve programı olumsuz etkiler"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

-İletişimin olumsuz olması kampı ve programı olumsuz etkiler ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Liderler arasında ki ilişki ve iletişim sağlam olmazsa program akışı olumsuz etkilenir" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Liderler arasındaki uyum iyi olmalı" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri;"Liderler arasındaki ilişki ve iletişim çok iyi olmak zorunda bence, çünkü kamp işleyişinin aksamaması için aramızdaki iletişim çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Liderlerin iletişiminin olumsuz olması tabii ki kampçıların uyumunu da olumsuz etkileyecektir" şeklinde ifade etmiştir.

2.2.1.a. İletişim Eksikliği

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **hangi koşullar liderler arasındaki ilişkiyi olumlu veya olumsuz etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-Birbirinden haberdar olmamaları, b-Liderler arasındaki gruplaşma, c-Birbirlerini tanımamaları, d-Birbirleri arasındaki sorunlar"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

a-Birbirinden haberdar olmamaları ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Birbirlerinden haberdar olmazlarsa, aşırı rekabet ortamı, alınan kararlara ve uyulması gereken kurallara aykırı hareketlerde bulunurlarsa, liderler görev ve sorumluluklarını yerinde ve zamanında yerine getirmezlerse bunun dışında kendi aralarında ki gruplaşmalar liderler arasında ki iletişim ve ilişkiyi bozar" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Kampın gidişatı liderlerin birbirleri arasındaki iletişimsizlik ve kişisel sorunlar yüzünden kötü yönde etkilenebilir" şeklinde ifade etmiştir.

b-Liderler arasındaki gruplaşma ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Kendi aralarında ki gruplaşmalar liderler arasında ki iletişim ve ilişkiyi bozar" şeklinde ifade etmiştir.

c-Birbirlerini tanımamaları ile ilgili görüşlerini L6 lideri; "Liderler birbirini tanırsa daha güzel bir etkileşim olur" şeklinde ifade etmiştir.

d-Birbirleri arasındaki sorunlar ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Kendi kişisel problemlerini kamp içine yansıtmamalıdırlar. Kampın gidişatı liderlerin birbirleri arasındaki iletişimsizlik ve kişisel sorunlar yüzünden kötü yönde etkilenebilir" şeklinde ifade etmiştir.

2.2.2.PAYLAŞIM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, aldıkları liderlik eğitiminin yol gösterici, yardımcı, yeterli olup olmadığı ve daha farklı ve faydalı neler yapılabileceğine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak paylaşım teması belirlenmiştir. Paylaşım temasının alt boyutlarında ise grup dinamiği, takım çalışması, koordinasyon olmaması, grup dinamiği olmayışı ortaya çıkmıştır. Tablo 28'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 28: Katılımcıların PAYLAŞIM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

PAYLAŞIM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.b.1. Lider ile grup üyeleri arasındaki etkileşim önemli mi?	-Grup oyunları ve kaynaşma	Grup dinamiği	L1,
	-Grup içi görev dağılımı		L1
	-Liderin kendi grubuyla iletişim kurması.		L7
C.b.2. Grubun birbirini tanıyıp güvenmeleri ve iletişim kurmaları için neler yapıyorsunuz? Ya da yapmanız gerekir mi?	-Grup oyunları	Grup dinamiği	L1,L2,L8,L10
	-Toplantılar		L1,L2,L7
	- Etkinlikler		L1,L8
	-Kampçıları bir arada tutan, ortak hedefleri olan aktiviteler, ortamlar		L5,L9,L10
	-Kampçılar ile sorunları ve kampı konuşarak, düşüncelerini alarak paylaşma.		L8,L10
C.b.3. Liderler arasında ki ilişki ve iletişim nasıl olmalıdır? Bu ilişki kamp işleyişini ve kampçıların uyumunu nasıl etkiler?	-Liderler ortak hareket etmeli	Grup Dinamiği	L5,L8
	-Liderler birbirleri ile konuşmalı ve anlamalı		L8
	-Liderlerin birlikte problem ve sorunların çözümüne ulaşmaları		L2
C.b.4. Hangi koşullar liderler arasında ki ilişkiyi olumlu veya olumsuz etkiler?	-Alınan kararlara ve kurallara uyulmaması	Koordinasyon Eksikliği	L2,L4
	-Görev ve sorumlulukların yerinde ve zamanında yerine getirilmemesi		L2

Tablo 28'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini grup dinamiği ve koordinasyonluk başlıkları ile ifade etmişlerdir. Bunlar detaylı olarak aşağıda detaylı verilmiştir.

2.2.2.a. Grup Dinamiği

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu lider ile grup üyeleri arasında ki etkileşim önemli mi? sorusuna ilişkin olarak görüşlerini; *"a-grup oyunları ve kaynaşma, b-grup içi görev dağılımı, c-liderin kendi grubuyla iletişim kurması"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

> *a- Grup oyunları ve kaynaşma ile ilgili görüşlerini L1 lideri;* "Grubu oyunlarıyla pekiştirerek kaynaştırırsan, bir grup dinamiği sağlarsın" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b- Grup içi görev dağılımı ile ilgili görüşlerini L1 lideri;* "Grup dinamiği sağlarsın görev paylaşımını grup içinde iyi yaparsan zaten o kaynaşma kendi içinden geliyor" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c-Liderin kendi grubuyla iletişim kurması ile ilgili görüşlerini L7 lideri;* "Çok önemli zaten o grup dinamiğini lider eğer kendi grubuyla iletişimde olmazsa, otoritesini oturtamazsa olay kopar zaten" şeklinde ifade etmiştir.

Grubun birbirini tanıyıp güvenmeleri ve iletişim kurmaları için neler yapıyorsunuz? Ya da yapmanız gerekir mi?sorusuna ilişkin olarak görüşlerini ise;*"a- grup oyunları, b- toplantılar, c- etkinlikler, d-kampçıları bir arada tutan, ortak hedefleri olan aktiviteler, ortamlar, e- kampçılar ile sorunları ve kampı konuşarak, düşüncelerini alarak paylaşma"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

> *a- Grup oyunları ile ilgili görüşlerini L1 lideri;* "Grup oyunları yapıyorum" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Genelde tanışmayı ilk geceki grup toplantısında oyunlarla sağlayabiliyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "İşte oyun oynayarak oluyor" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "İlk gün tanışma oyunları oynuyoruz ya da grup olarak mümkün olduğunca bir araya gelerek grubun tanışıp kaynaşmalarını sağlıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b- Toplantılar ile ilgili görüşlerini L1 lideri;* "İşte toplantılar yapıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Genelde tanışmayı ilk geceki grup toplantısında oyunlarla sağlayabiliyoruz" şeklinde ifade

etmiştir. L7 lideri; "İlk gece zaten işte tanışma toplantılarımız falan oldu" şeklinde ifade etmiştir.

c- Liderin kendi grubuyla iletişim kurması ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Çok önemli zaten o grup dinamiğini lider eğer kendi grubuyla iletişimde olmazsa, otoritesini oturtamazsa olay kopar zaten" şeklinde ifade etmiştir.

d-Kampçıları bir arada tutan, ortak hedefleri olan aktiviteler, ortamlar ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Birbirini daha iyi tanımaları için sürekli aynı ortamlarda tutmaya çalışıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Onları bir arada tutan, ortak hedefleri olan aktiviteler düzenliyorum yada onlara katılmaları için yönlendiriyorum" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Tanışma oyunları oynuyoruz ya da grup olarak mümkün olduğunca bir araya gelerek grubun tanışıp kaynaşmalarını sağlıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

e- Kampçılar ile sorunları ve kampı konuşarak, düşüncelerini alarak paylaşma ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "Sorunları söyleyip, bu sorunlara farklı çözüm yolları arayarak oluyor. Bu da karşılıklı iletişim, etkileşim ve paylaşımlar ile oluyor" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Karşılıklı konuşarak ilk günkü , kamp hakkında ki, ortam hakkında ki düşüncelerini alıyorum. Bu da onları tanımak, onların da bizi tanıyıp, anlamaları, onlara değer verdiğimizi bilmeleri açısından çok önemli" şeklinde ifade etmiştir.

Hangi koşullar liderler arasındaki ilişkiyi olumlu veya olumsuz etkiler? sorusuna ilişkin olarak görüşlerini;"*a- liderler ortak hareket etmeli, b- liderlerin birbirleri ile konuşmalı ve anlamadır, c- liderlerin birlikte problem ve sorunların çözümüne ulaşmaları, d-kampçıları bir arada tutan, ortak hedefleri olan aktiviteler, ortamlar"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

a-Liderler ortak hareket etmeli ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Ortak hareket edilmesi lazım" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Burada tüm liderler ortak hareket etmeli" şeklinde ifade etmiştir.

b-Liderlerin birbirleri ile konuşmalı ve anlamadır ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "Liderlerin de aynı kampçılar gibi birbiriyle konuşması ve herkesin birbirini anlaması gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir.

c-Liderlerin birlikte problem ve sorunların çözümüne ulaşmaları ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Bu ilişki ve iletişimin sağlamlığı, güvenirliliği liderleri ayakta tutar, her türlü problem ve sorunu birlikte daha kolay ve daha çabuk halletmelerini sağlar" şeklinde ifade etmiştir.

2.2.2.a. Koordinasyon Eksikliği

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **hangi koşullar liderler arasındaki ilişkiyi olumlu veya olumsuz etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a-alınan kararlara ve kurallara uyulmaması, b- görev ve sorumlulukların yerinde ve zamanında yerine getirilmemesi"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

> *a-Alınan kararlara ve kurallara uyulmaması ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Birbirlerinden haberdar olmazlarsa, aşırı rekabet ortamı, alınan kararlara ve uyulması gereken kurallara aykırı hareketlerde bulunurlarsa, liderler görev ve sorumluluklarını yerinde ve zamanında yerine getirmezlerse bunun dışında kendi aralarında ki gruplaşmalar liderler arasında ki iletişim ve ilişkiyi bozar" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Çok fazla etkiliyor, şöyle eğer senin gösterdiğin, senin net evet dediğin bir şeye diğeri hayır diyorsa bu sefer diğer kampçılar hayıra doğru gidiyor, sen evete doğru gidiyorsun sonuçta kampçılar ikiye ayrılmış oluyor" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Görev ve sorumlulukların yerinde ve zamanında yerine getirilmemesi ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Liderler görev ve sorumluluklarını yerinde ve zamanında yerine getirmezlerse bunun dışında kendi aralarında ki gruplaşmalar liderler arasında ki iletişim ve ilişkiyi bozar" şeklinde ifade etmiştir.

2.3. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "problem çözme özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.3.1.İLETİŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, aldıkları liderlik eğitiminin yol gösterici, yardımcı, yeterli olup olmadığı ve daha farklı ve faydalı neler yapılabileceğine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise yönlendirme, koordinasyon, görev ve sorumluluk anlayışı, iletişim eksikliği, yönetim ile iletişim, paylaşım ortaya çıkmıştır. Tablo 29'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 29: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.c.1Kampın işleyişinde ve programın uygulanışında yaşadığınız problemler nelerdir?	-Aktivitelere yönlendirme	Yönlendirme	L1,L7,L10
	-Kampçıyı programın farkında olması ve uygulaması		L2,L10
	-Görev karmaşası	Koordinasyon Eksikliği	L9,L10
	-Koordinasyon eksikliği		L7
	-Programın yönetim tarafından zamanında liderlere verilmemesi		L9,L10
	-Liderlerin başlangıçta görev dağılımı ve organizasyonunun yapılamaması		L7,L9
	-Program sorumlularının kendi görevleri yerine liderlerin görevlerini yapmaları		L9
	- İletişim eksikliği	İletişim Eksikliği	L7
	-Başlangıçta aktif iletişim yapılamaması		L7
C.c.2. Grup içerisinde oluşan uyumsuzluk ve anlaşmazlıklarda çözüme ulaşma aşamalarınız nedir?	-Öncelikle grubum ile konuşup, problemin kaynağı ve nedenini öğrenmek	Paylaşım	L2,L3,L4,L9,L10
	- Tartışma ortamında sorunu halletmek		L2,L5,L8,L9,L10
	-Birbirleri ile aynı ortama sokup, paylaşım sağlayarak		L8

Tablo 29'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; yönlendirme, koordinasyon, görev ve sorumluluk anlayışı, iletişim eksikliği ve paylaşım başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak açıklanmıştır.

2.3.1.a. Yönlendirme

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kamp işleyişinde ve programın uygulanışında yaşadığınız problemler nelerdir? sorusuna ilişkin olarak**

görüşlerini;*"a- aktivitelere yönlendirme, b- kampçının programın farkında olması ve uygulaması"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

> *a- Aktivitelere zamanında yönlendirme ile ilgili görüşlerini L1 lideri;* yönlendirememek gibi sıkıntımız vardı ama şu andan itibaren bu güveni de direkt görüyorum" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Kampçıların aktivitelere dağıtılmasında sıkıntı yaşıyoruz, kağıt üzerinde ayrılıyorlar ancak aktivite esnasında kendi istediği aktiviteye kaçıyorlar" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Kampçının programın farkında olması ve uygulaması ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Kampçının sekiz gün boyunca yani kamp süresi boyunca bir düzene alışmasını sağlıyoruz. Hangi saatte ne yapacağının farkında olmasını sağlıyoruz onların artık sorumluluk yüklüyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Program uygulanmaya başladıkça kampçılar aktivitelerle oyalanmaya başladıkça uyum süreçleri tamamlandı" şeklinde ifade etmiştir.

2.3.1.1.b. Koordinasyon Eksikliği

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kamp işleyişinde ve programın uygulanışında yaşadığınız problemler nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a- görev karmaşası, b- koordinasyon eksikliği, c- programın yönetim tarafından zamanında liderlere verilmemesi, d- liderlerin başlangıçta görev dağılımı ve organizasyonunun yapılmaması, e- program sorumlularının kendi görevleri yerine liderlerin görevlerini yapmaları"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

> *a- Görev karmaşası ile ilgili görüşlerini L9 lideri;* "Özellikle bu yıl görev ve sorumluluklar tam olarak anlatılamadı ve anlaşılamadı, iletişim bu görev karmaşasından dolayı sağlanamadı" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Yönetimle zaman zaman iletişimsizlik yaşadığımızda en çok program akışında yapılan değişiklikler sebebiyle kampçıları yönlendirmede sıkıntı yaşıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b- Koordinasyon eksikliği ile ilgili görüşlerini L7 lideri;* "Program sorumluları geç geldi koordine eksikti" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c-Programın yönetim tarafından zamanında liderlere verilmemesi ile ilgili görüşlerini L9 lideri;* "Program, yönetim tarafından liderlere zamanında verilmedi. Sanırım kampın 2. günü elimize bir program ulaştı. Program sorumluları kendi görevlerini yapmak yerine liderlik görevini yaptılar" şeklinde ifade etmiştir L10 lideri; "Yönetimle zaman zaman iletişimsizlik yaşadığımızda en çok program akışında

yapılan değişiklikler sebebiyle kampçıları yönlendirmede sıkıntı yaşıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

d-Liderlerin başlangıçta görev dağılımı ve organizasyonunun yapılmaması ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "liderler tam anlamıyla organize edilemedi" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Özellikle bu yıl görev ve sorumluluklar tam olarak anlatılamadı ve anlaşılamadı, iletişim bu görev karmaşasından dolayı sağlanamadı" şeklinde ifade etmiştir.

e-Program sorumlularının kendi görevleri yerine liderlerin görevlerini yapmaları ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Program sorumluları kendi görevlerini yapmak yerine liderlik görevini yaptılar. Liderler ise grup başkanı konumuna düştüler" şeklinde ifade etmiştir.

2.3.1.a. Paylaşım

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **grup içerisinde oluşan uyumsuzluk ve anlaşmazlıklarda çözüme ulaşma aşamalarınız nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a- öncelikle grubum ile konuşup, problemin kaynağı ve nedenini öğrenmek, b- tartışma ortamında sorunu halletmek, c- birbirleri ile aynı ortama sokup, paylaşım sağlayarak"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

a- Öncelikle grubum ile konuşup, problemin kaynağı ve nedenini öğrenmek ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Öncelikle grubumla konuşur, problemin kaynağını ve nedenini öğrenmeye çalışırım. Kampçılardan ve grup uyumundan kaynaklanan bir problem varsa tartışma ortamında, konuşarak sorunu halletmeye çalışırım" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "İlk önce sorunun kaynağına inmeye çalışırız. Yani sorun neden kaynaklanıyor, sorunu açan şey ne, onu tespit ettikten sonra çözüm yollarını ararız" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Grup içerisinde ilk önce sorunun nedenini araştırırım. Kişilerle kampçılarla görüşürüm daha sonra da kampçılar arasındaki huzursuzlukları ortak bir paydada toplamaya çalışırım, aslında kendi fikirlerine öncelik veririm, yani sonuca onların ulaşmasını sağlarım" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Önce bireyleri bire bir dinlerim. Sonra her ikisini yada tarafı bir araya getiririm. Ve konuşmaları esnasında hakemlik yaparım" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Grup içi uyumsuzluk ve anlaşmazlıklarda öncelikle sorunun tespiti ve çözümünün grup tarafından halledilmesinden yanayım" şeklinde ifade etmiştir.

b- Tartışma ortamında sorunu halletmek ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Öncelikle grubumla konuşur, problemin kaynağını ve nedenini öğrenmeye çalışırım. Kampçılardan ve grup uyumundan kaynaklanan bir problem varsa tartışma ortamında, konuşarak sorunu halletmeye çalışırım" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "İlk önce sorunun kaynağına inmeye

çalışırız. Yani sorun neden kaynaklanıyor, sorunu açan şey ne, onu tespit ettikten sonra çözüm yollarını ararız" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Konuşa konuşa çözeceğimiz şeyler bunlar dediğim gibi beraber gittiğimiz gezilerde o ortamı sağlayabilmek, eğlenebilmek işte birbirleriyle paylaşımlarını sağlayabilmek, onları aynı ortama sokabilmek ve aynı takım içerisinde yer almalarını sağlayarak o şekilde halletmeye çalışıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Önce bireyleri bire bir dinlerim. Sonra her ikisini yada tarafı bir araya getiririm. Ve konuşmaları esnasında hakemlik yaparım" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Konuyla ilgili fikirlerini alırım doğru ve yanlışları tartıştıktan sonra kararı yine onların vermesi konusunda onları yönlendiririm" şeklinde ifade etmiştir.

c- Birbirleri ile aynı ortama sokup, paylaşım sağlayarak ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "Birbirleriyle paylaşımlarını sağlayabilmek, onları aynı ortama sokabilmek ve aynı takım içerisinde yer almalarını sağlayarak o şekilde halletmeye çalışıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

2.3.2.ORGANİZASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, aldıkları liderlik eğitiminin yol gösterici, yardımcı, yeterli olup olmadığı ve daha farklı ve faydalı neler yapılabileceğine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak organizasyon teması belirlenmiştir. Organizasyon temasının alt boyutlarında ise teknik sorunlar ve bilgilendirme eksikliği, görev ve sorumluluk anlayışı, takım çalışması, amaç ve işleyiş hakkında bilgilendirme ve uyum süreci ortaya çıkmıştır. Tablo 30'da bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 30: Katılımcıların ORGANİZASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

ORGANİZASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.c.1Kampın işleyişinde ve programın uygulanışında yaşadığınız problemler	-Su problemi	Teknik Sorunlar ve Bilgilendirme Eksikliği	L4,L5
	-Yemek problemi		L4
	-Kampın fiziksel koşulları ve iklim şartları hakkında bilgi sahibi olmamaları		L10
	-Kampın amacı hakkında değinilmeyen konular		L5,L9

nelerdir?	-Kampçıların uyum sorunu yaşamaları	Uyum Sorunu	L10
	-Kampçıların programa uyum sorunları		L2,L3
C.b.2. Grup içerisinde oluşan uyumsuzluk ve anlaşmazlıklarda çözüme ulaşma aşamalarınız nedir?	- Kendi fikirlerine önem verip, sonuca kendilerinin ulaşması	Takım Çalışması	L4,L7
	-Aynı takım içersinde yer almalarını sağlayarak		L8

Tablo 30'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; teknik sorunlar ve bilgilendirme eksikliği, uyum sorunu, takım çalışması başlıkları altında toplamışlardır. Bunlarla ilgili detaylar aşağıda verilmiştir.

2.3.2.a. Teknik Sorunlar ve Bilgilendirme Eksikliği

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kamp işleyişinde ve programın uygulanışında yaşadığınız problemler nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a-Su problem,, b-Yemek problemi, c-Kampın fiziksel koşulları ve iklim şartları hakkında bilgi sahibi olmamaları, d-Kampın amacı hakkında değinilmeyen konular"* üzerinde durarak ifade etmiştir.

> *a-Su problemi ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "*Su problemimiz çok fazla olduğu için ben çok fazla kampçılarımızdan şikayet aldım" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri ise; "Buraya gelen kampçıların çoğu suların akmayacağını aklından bile geçirmez. Benim gittiğim yerde duş vardır der de gelirse sıcak sulu duş vardır der de gelirse, bu bir beklenti olur ve buraya geldiğinde de sıcak su bulamayıp su bulursa beklentisini karşılayamaz" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Yemek problemi ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "*Yemek konusunda problemler yarattılar ama herkesin yine aynı şeyden, kampta olduğunu dile getirdim ve bulabildiğinin en iyi şeyleri bulduğunu bence söyledim" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c- Kampın fiziksel koşulları ve iklim şartları hakkında bilgi sahibi olmamaları ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "*Kamp fiziksel şartlar ve iklim koşulları sebebiyle kamçıyı zorladığı için öncelikle kampçıların kampa uyum sorunları ile uğraştık" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *d-Kampın amacı hakkında değinilmeyen konular ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "*Şimdi burada da kampçılık denilen olayı yani

nedendir kampların genel amacının anlatılmasında, yani genel yüzeysel olarak anlatılmasında, değinilmeyen konulardan dolayı biz burada kampçılarla zorluk çekiyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "En büyük sorunum, gelen kampçıların, kampın amaçları hakkında daha önceden bir bilgiye sahip olmamaları idi. Onlara kampın amacını anlatana kadar belirli bir süreç geçiyor" şeklinde ifade etmiştir.

2.3.2.b. Uyum Sorunu

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kamp işleyişinde ve programın uygulanışında yaşadığınız problemler nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a-Kampçıların uyum sorunu yaşamaları, b- Kampçıların programa uyum sorunları" şeklinde ifade etmişlerdir.*

a-*Kampçıların kampa uyum sorunu yaşamaları ile ilgili görüşlerini L10 lideri*; "Kamp fiziksel şartlar sebebiyle kamçıyı zorladığı için öncelikle kampçıların kampa uyum sorunları ile uğraştık ama program uygulanmaya başladıkça kampçılar aktivitelerle oyalanmaya başladıkça uyum süreçleri tamamlandı" şeklinde ifade etmiştir.

b-*Kampçıların programa uyum sorunları ile ilgili görüşlerini L2 lideri;"*Biz lideriz ve o programı uygulamamız gerekli ve kampçı o programa uymak istemiyorsa zaten bizim burada görevimiz o programa uymasını sağlamak yani kampçının sekiz gün boyunca yani kamp süresi boyunca bir düzene alışmasını sağlıyoruz. Başlangıçta bazı kampçılarda bu tür sorunlar ile karşılaştık" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri ise; "Kampın programı zaten bellidir. İşleyişinde herhangi bir problem yaşanacağını düşünmüyorum. Ancak başlangıçta bazı kampçıların programa uyum sorunları olmaktadır" şeklinde ifade etmiştir.

2.3.2.a. Takım Çalışması

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **grup içerisinde oluşan uyumsuzluk ve anlaşmazlıklarda çözüme ulaşma aşamalarınız nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a-kendi fikirlerine önem verip, sonuca kendilerinin ulaşması, b- aynı takım içerisinde yer almalarını sağlayarak"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Kendi fikirlerine önem verip, sonuca kendilerinin ulaşması ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Kendi fikirlerine öncelik veririm, yani sonuca onların ulaşmasını sağlarım" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri ise; "Nasıl bir şekilde çözeceğimizin fikrini öncelikle, kampçıdan alırım fikri. ne yapalım yada nasıl yapalım, nasıl çözelim bu olayı, onun dışında bir şekilde uzlaşma sağlamaya çalışırım" şeklinde ifade etmiştir.

b- Aynı takım içerisinde yer almalarını sağlayarak ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "Beraber gittiğimiz gezilerde o ortamı sağlayabilmek, eğlenebilmek işte birbirleriyle paylaşımlarını sağlayabilmek, onları aynı ortama sokabilmek ve aynı takım içerisinde yer almalarını sağlayarak o şekilde halletmeye çalışıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

2.4. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "motivasyon özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.4.1.İLETİŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, lider için motivasyonun önemi ve motivasyonu etkileyen etmenlere ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise etkileşim sağlanması, yönetim, liderler ve kampçılar ile ilişkiler, uyum ve karşılıklı etkileşim ortaya çıkmıştır. Tablo 31'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 31: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.d.1. Bir lider için motivasyonun önemi nedir?	- Liderler arasında katalizör olması	Etkileşim Sağlaması	L2
	-Kampçılar ile olan iletişimin motivasyonu etkilemesi		L3
C.d.2. Sizin motivasyonunuzu etkileyen etmenler	- Program sorumlusu ve kamp müdürünün eleştiri yapması	Yönetim, liderler ve kampçılar ile	L3

ve koşullar nelerdir?	-Yönetim tarafından teşvik edici dönütler ve takdir	İlişkiler	L7,L9,L10
	-Liderler arasında ki ilişkiler		L7
	-Liderin grubunun kendi kontrolünde olması		L3
	-Liderlerin birbirinden haberdar olmaları	Paylaşım	L7
	-Liderin kendi grubunun kaynaşması		L7

Tablo 31'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini, etkileşim sağlaması, yönetim, liderler ve kampçılar ile ilişkiler, paylaşım, uyum ve karşılıklı etkileşim başlıkları altında toplamışlardır.

2.4.1.a. Etkileşim Sağlanması

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider için motivasyonun önemi nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a- liderler arasında katalizör olması, b- kampçılar ile olan iletişimin motivasyonu etkilemesi"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a- Liderler arasında katalizör olması ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Motivasyon çok önemli çünkü kampçıyı eğer motive edemezsek, kampçı hiçbir şey yapmaz. Yani bütün gün yatar zaten bence lider aynı zamanda katalizördür" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Kampçılar ile olan iletişimin motivasyonu etkilemesi ile il*gili *L3 lideri;* "Yönetim ikinci planda kalıyor benim için yönetimin doğuracağı kötü koşulları veya yaşayacağımız problemler beni olumsuz etkileyecek ama beni en çok kampçılarımla olan iletişimim motive etmekte onlar etkiler" şeklinde ifade etmiştir.

2.4.1.a. Yönetim, Liderler Ve Kampçılar İle İlişkiler

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **sizin motivasyonunuzu etkileyen etmenler nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a- program sorumlusu ve*

kamp müdürünün eleştiri yapması, b- yönetim tarafından teşvik edici dönütler ve takdir, c- liderler arasındaki ilişkiler, d- liderin grubunun kendi kontrolünde olması" üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Program sorumlusu ve kamp müdürünün eleştiri yapması ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Program sorumlusu ve kamp müdürünün yapmış olduğu eleştiriler motivasyonumu etkiler" şeklinde ifade etmiştir.

b-Yönetim tarafından teşvik edici dönütler ve takdir ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Beni saygın ve değerli gören ve bunu hissettiren bir yönetim" şeklinde ifade etmiştir.L10 lideri; "Yaptığın işe saygı gösterilmesi ve teşvik edici dönütler motivasyonumu arttırır" şeklinde ifade etmiştir.

c-Liderler arasındaki ilişkiler ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Liderler arasındaki ilişki kampın gidişatını belirlediğinden motivasyon için önemli" şeklinde ifade etmiştir.

d-Liderin grubunun kendi kontrolünde olması ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Grubumun benim kontrolüm altında olması ve program akışına birlikte uyup eğleniyor olmamız benim motivasyonumu arttırıyor" şeklinde ifade etmiştir.

2.4.1.b. Paylaşım

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **sizin motivasyonunuzu etkileyen etmenler nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a- liderlerin birbirinden haberdar olmaları, b- liderlerin kendi grubunun kaynaşması"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Liderlerin birbirinden haberdar olmaları ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Kamp içersinde bütün liderlerin, program sorumlularının birbirleriyle yaptığı işten haberdar olması çok önemli" şeklinde ifade etmiştir.

b-Liderlerin kendi grubunun kaynaşması ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Grubun kendi içindeki paylaşımının, uyumunun artması kaynaşması motive açısından benim açımdan çok önemli" şeklinde ifade etmiştir.

2.4.2.Aktif Güdüleme

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, lider için motivasyonun önemi ve motivasyonu etkileyen etmenlere ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak aktif güdüleme teması belirlenmiştir. Aktif güdüleme temasının alt boyutlarında ise harekete geçirme ve devamlılık, olumsuz davranışlar, olumlu davranışlar ve yönetim, lider ve kampçılar ile ilişkiler ortaya çıkmıştır. Tablo 32'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 32: Katılımcıların AKTİF GÜDÜLEME Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

AKTİF GÜDÜLEME			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.d.1. Bir lider için motivasyonun önemi nedir?	-Kampın ve liderin olmazsa olmazı	Harekete geçirme ve Devamlılık	L2,L5
	- Liderler için katalizör olması		L2
	-Çok önemli		LL4,L6,L7,L8,L10
	-Program sorumluları liderleri motive etmeli		L8
	- Yönetimin emeği fark etmesi		L7
C.d.2. sizin motivasyonunuzu etkileyen etmenler ve koşullar nelerdir?	- Saygısızlık	Olumsuz Davranışlar	L1,L10
	-Olumsuzlukların olumsuz davranışlar ile yansıtılması		L2
	-Güleryüz	Olumlu Davranışlar	L4
	-Yönetim tarafından teşvik edici dönütler ve takdir		L9,L10
	-Liderler arasında ki ilişkiler		L7
	- Grubumla ve diğer kampçılarla olan ilişkiler		L9
	- Kampçının mutlu olması, eğlenmesi		L3,L4,L10

Tablo 32'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; Harekete geçirme ve devamlılık, olumsuz davranışlar, olumlu davranışlar ve yönetim, lider ve

kampçılar ile ilişkiler başlıkları altında toplamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.4.2.a. Harekete Geçirme ve Devamlılık

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider için motivasyonun önemi nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a- kampın ve liderin olmazsa olmazı, b- liderler için katalizör olması, c- çok önemli, d- program sorumluları liderleri motive etmeli, e-yönetimin emeği fark etmesi, f- yönetim tarafından teşvik edici dönütler ve takdir"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Kampın ve liderin olmazsa olmazı ile ilgili görüşlerini L2 lideri*; "motivasyon kamp işinin olmazsa olmazı" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Eğer ben motive olmazsam kampçıları da motive edemeyeceğimi düşünüyorum ki motive de olduğumu düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b- Liderler için katalizör olması ile ilgili görüşlerini L2 lideri*; "Zaten bence lider için motivasyon katalizördür" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *c- çok önemli ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; Aslında çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Motivasyon çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri, "Çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Motivasyon bütün işler için önemlidir" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Motivasyon çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Kesinlikle çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Motivasyon her işte olduğu gibi önemli tabii ki" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *d- Program sorumluları liderleri motive etmeli ile ilgili görüşlerini L8 lideri*; "Program sorumluları liderleri çok iyi motive etmeli ve oluyor zaten" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *e-Yönetimin emeği fark etmesi ile ilgili görüşlerini L7 lideri*; "yöneticiler kamp için verdiğiniz emeğin farkında olursa bu motivasyonu olumlu etkileyecektir" şeklinde ifade etmiştir.

2.4.2.a. Olumsuz Davranışlar

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **sizin motivasyonunuzu etkileyen etmenler ve koşullar nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a- saygısızlık,*

b- olumsuzlukların olumsuz davranışlar ile yansıtılması" üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Saygısızlık ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "En önemlisi saygıya çok önem veririm" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Yaptığın işe saygı gösterilmesi ve teşvik edici dönütler motivasyonumu arttırır" şeklinde ifade etmiştir.

b- Olumsuzlukların olumsuz davranışlar ile yansıtılması ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Olumsuzlukları bana yansıtılması işte ben şunu şöyle yaptım bunu böyle yaptım denmesi birazda olsa motivasyonu azaltıyor" şeklinde ifade etmiştir.

2.4.2.b. Olumlu Davranışlar

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **sizin motivasyonunuzu etkileyen etmenler ve koşullar nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a- güleryüz, b- yönetim tarafından teşvik edici dönütler ve takdir, c- liderler ile olan ilişkiler, d- grubumla ve diğer kampçılar ile olan ilişkiler, e- kampçının mutlu olması ve eğlenmesi"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Güleryüz ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Motivasyonu, başta güler yüz, ikincisi karşının dinlemesi arttırır" şeklinde ifade etmiştir.

b-Yönetim tarafından teşvik edici dönütler ve takdir ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Yönetimin bize destek olması, yaptığım işlerde bizleri destekleyip, teşvik edici sözler söylemeleri motivasyonumuzu artırıyor" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Yönetimin bize karşı davranışları, teşvik eden ya da iyi yönlü yapılan eleştiriler motivasyonumuzu etkilemektedir" şeklinde belirtmiştir.

c-Liderler ile olan ilişkiler ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Liderlerin kendi aralarında işbölümü, birbirlerine karşı olan destekleri ve iletişimleri motivasyonu olumlu yönde etkilemektedir" şeklinde belirtmiştir.

d- Grubumla ve diğer kampçılar ile olan ilişkiler ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Liderin kendi grubu ve diğer kampçılar ile kurduğu iyi ilişkiler, iletişim ve onların gösterdiği olumlu tüm davranışlar tüm liderlerin motivasyonunu artırmaktadır" şeklinde ifade etmişlerdir.

e- Kampçının mutlu olması ve eğlenmesi ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Kamçının mutlu olması ve burada eğlenmesi bizim en çok motivasyonumuzu artıran şeydir" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Bir lider için motivasyon kampçının burada eğlenmesi ve buradan mutlu bir şekilde ayrılmasıdır" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Kampçının bu kamptan

zevk alması, yapılan tüm etkinliklere katılması, mutlu olması ve eğlenmesi bizim için çok önemlidir" şeklinde belirtmiştir.

2.5. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "görev ve sorumluluk özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.5.1. KOORDİNASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderin görev ve sorumluluklarına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak koordinasyon teması belirlenmiştir. Koordinasyon temasının alt boyutlarında ise yönlendirme, değerlendirme, program işleyişi, program işleyişini yürütme, program işleyişini yürütme, uyum, program işleyişinde aksamalar, takım çalışmasının bozulması, amaçtan uzaklaşma ortaya çıkmıştır. Tablo 33'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 33: Katılımcıların KOORDİNASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

KOORDİNASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.e.1. Liderin görevleri nelerdir?	-Grubunu yönlendirme	Kamp İşleyişine Yönlendirme	L1
	- Grubun aktivitelere katılımı		L1
	-Grubunu kamp programına ve günlük zaman çizelgesine yönlendirme		L1,L7,L9,L10
	-Kampçılara yol gösterme		L2
C.e.2. Liderin kamp içerisinde kampın işleyişi ve programın uygulanışında rolü nedir?	- Sevk ve idareden sorumluluk	Program İşleyişini Yürütme	L1,L8,L10
	-Yapılacak işlerin koordinasyonu		L7
	-Liderler yönlendirir	Kamp İşleyişine Yönlendirme	L3,L4,L5,L9,L10

C.e.3. Lider görev ve sorumluluklarını yerine getirmezse ne olur?	-Kampın işleyişinde aksamalar olur	Program İşleyişinde Aksamalar	L2,L4,L5,L6,L7,L8,L9
	-Liderlerin görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde aksamalar		L2,L3,L4,L5
	Programda aksamalar olur		L2,L4,L5,L6,L7,L8,L9

Tablo 33'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; Yönlendirme, işbirliği, program işleyişini yürütme ve program işleyişinde aksamlar başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda verilmiştir.

2.5.1.a. Kamp İşleyişine Yönlendirme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin görevleri nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a- grubunu yönlendirme, b- grubun aktivitelere katılımı, c- grubunu kamp programına ve günlük zaman çizelgesine yönlendirme, d- kampçılara yol gösterme"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a- Grubunu yönlendirme ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Lider grubunu yönlendirebilen, onu zaman çizelgesine uyarlayan, grup dinamiğini sağlayan ve aktiviteler katılmasını bilen ve birbirini anlayabilen bir grup oluşturabilecek anlayış yapısına sahip kişidir" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b- Grubun aktivitelere katılımı ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Lider grubunu yönlendirebilen, onu zaman çizelgesine uyarlayan, grup dinamiğini sağlayan ve aktiviteler katılmasını bilen ve birbirini anlayabilen bir grup oluşturabilecek anlayış yapısına sahip kişidir" şeklinde ifade etmiştir.
>
> c- G*rubunu kamp programına ve günlük zaman çizelgesine yönlendirme ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Lider grubunu yönlendirebilen, onu zaman çizelgesine uyarlayan, grup dinamiğini sağlayan ve aktiviteler katılmasını bilen ve birbirini anlayabilen bir grup oluşturabilecek anlayış yapısına sahip kişidir." şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Grup uyumu sağlamak, bir arada tutarak bütünlüğü sağlamak, kamp kurallarını o grup için kendi grubuna uydurmak bir şekilde, zaman çok önemli artı kamp kurallarına grup uyumu çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Kendi grubunu kamp programına ve günlük vakit çizelgesine göre hazırlamak, yönetmek" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "kampçının ve grubunun program akışından maksimum düzeyde faydalanmasını sağlayarak yeni konularda kampçının kendini

geliştirmesini ve sosyal ve kültürel yeni değerler kazanmasını sağlama" şeklinde ifade etmiştir.

d- Kampçılara yol gösterme ile ilgili görüşlerini; L2 lideri; "Onlara yol göstermek, onlara doğruyu göstermenin dışında doğruya nasıl ulaşabileceğini sağlamak, onlara yanlışı göstermenin dışında yanlışı nasıl düzeltebileceğini sağlamak bu kamp liderinin görevi" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin kamp içerisinde kampın işleyişi ve programın uygulanışında rolü nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;"- liderler yönlendirir" üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Liderler yönlendirir *ile ilgili görüşlerini L3 lideri*; "Uygulamada liderler yönlendirir ve yön verir. Program açısından programın uygulanışı açısından her şey bence lidere bağlıdır" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Lider yol gösterici, direkt yol gösterici, yönlendirici." şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Kampçıyla hemen hemen sürekli beraber olan, kampçıyı sürekli yönlendirmesi beklenen kişi liderdir. Bunu gelip bir program sorumlusu yapmaz, bundan dolayı kampta bir programın uygulanışında aksaklık olduğu zaman ilk önce liderde de başlayabilir bu genelde de öyle olur" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Grubunu program akışında yönlendirmek" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri ise; "Lider kampçıyı kamp programına göre yönlendirme işini sağlamaktadır.Kampçının hangi zaman diliminde, nerede, ne yapması gerektiğini hatırlatarak kampçının program akışına ayak uydurmasını sağlar" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.1.a. Programın İşleyişini Yürütme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin kamp içerisinde kampın işleyişi ve programın uygulanışında rolü nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;"*a- sevk ve idareden sorumluluk, b-yapılacak işlerin koordinasyonu, "* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Sevk ve idareden sorumluluk ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Diğer liderler ve yönetim görevlileri ile işbirliği yaparak kendisine verilen diğer görevleri yerine getirmek" şeklinde ifade etmiştir.

b-Yapılacak işlerin koordinasyonu ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Yapılacak işler koordinasyonu onun dışında şöyle bir şey var bir şey olduğu anda bütün liderler bir araya gelip tüm grupları yönlendirebiliyor" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.1.a. Program İşleyişinde Aksamalar

Katılımcılar, yapılan kodlamalar **lider görev ve sorumluluklarını yerine getirmezse ne olur? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a-kamp işleyişinde aksamalar olur, b-liderlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirilmesinde aksamalar, c-programda aksamalar"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Kamp işleyişinde aksamalar olur ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Kampın işleyişinde , program da aksamalar olur" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "En önemlisi işler aksamaya başlar. Çünkü buraya geldiğimizde aldığımız sorumluluklarımızı yerine getirmemiz gerektiğini bilerek geliyoruz. Yapılan sorumsuzluk kampın işleyişinde aksaklıklara neden olur" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Aksaklık çıkar her türlü aksaklık çıkar. Öncelikle kamp işleyişi aksar" şeklinde belirtmiştir. L6 lideri; "İşler aksar. Program aksar" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Liderde bana ne demeye başlarsa o zaman kamp yürümez, kamp işleyişi aksar" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Liderler sorumluluklarını yerine getirmezse, tamamı bunu yaparlarsa kamp çok karışır. Kamp işleyişi aksar" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri ise; "Kamp programının ve işleyişinin aksamasına neden olmaktadır. Hemen hemen bütün grupları etkilemektedir" şeklinde ifade etmiştir.

b- Liderlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirilmesinde aksamalar ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Bu durum liderler arasında da huzursuzluk ve görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde aksamalara daha fazla neden olur" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Benim açımdan görev ve sorumluluğunu yerine getirmezse görev ve sorumluklarının yerine getirilmesinde aksamalar olur" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Çünkü buraya geldiğimizde aldığımız sorumluluklarımızı yerine getirmemiz gerektiğini bilerek geliyoruz. Çok önemli bir neden olmadığı sürece herkesin üzerine düşen görevi en iyi şekilde yapması lazım. Eğer yapılmazsa görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde aksar" şeklinde belirtmiştir. L5 lideri; "Liderin görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde aksamalar olur" şeklinde ifade etmiştir.

c-Programda aksamalar ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "kampın işleyişinde , program da aksamalar olur" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "en ufak bir aksaklık işlerin yürümemesine, programın, en önemlisi kampın aksamasına neden olur" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "işler aksar. Program aksar" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri, "kamp programının aksamasına neden olmaktadır" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "sorumluluk yerine gelmiyorsa, verilen görevde programda aksama olur" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.2. İLETİŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderin görev ve sorumluluklarına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise grup dinamiğini sağlama, paylaşımı sağlama, uyumu sağlama, karşılıklı etkileşimi sağlama ortaya çıkmıştır. Tablo 34'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 34: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.e.1. Liderin görevleri nelerdir?	-Grup dinamiği sağlama	Grup dinamiğini sağlama	L1
	-Grupta bütünlük sağlama		L7,l8
	-Birbirini anlayabilen bir grup Olmaları	Paylaşımı sağlama	L1
	-Grubun kaynaşması		L4,L8
	-Sorunları konuşarak çözmek		L9
	-Kampı peşinden sürükleme	Karşılıklı Etkileşimi Sağlama	L2
	-Etkileşimi en üst seviyeye çıkarma		L3
	-Kampçının mutlu olması		L4
	-Yaptırım gücünü kullanma		L7
	-Kampçının ve grubun programdan maksimum düzeyde faydalanmaları		L10
	-Lider kampçı ile yönetim arasında köprü		L5
C.e.2. Liderin kamp içerisinde kampın işleyişi ve programın uygulanışında rolü nedir?	- Grup dinamiği sağlamak	Grup dinamiğini sağlama	L1
C.e.3. Lider görev ve sorumluluklarını yerine getirmezse ne olur?	-Liderler arasında ki çatlak sesler, iletişim kaybı	İletişim kaybı	L4,L7

Tablo 34'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; grup dinamiği sağlama, paylaşımı sağlama, karşılıklı etkileşimi sağlama, iletişim kaybı, başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.5.2.a. Grup Dinamiğini Sağlama

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin görevleri nelerdir sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a-grup dinamiğini sağlama, b-grupta bütünlük sağlama"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Grup dinamiğini sağlama ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Lider grubunu yönlendirebilen, onu zaman çizelgesine uyarlayan, grup dinamiğini sağlayan ve aktiviteler katılmasını bilen ve birbirini anlayabilen bir grup oluşturabilecek anlayış yapısına sahip kişidir" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Grupta bütünlük sağlama ile ilgili görüşlerini L7 lideri*; "Grup uyumu sağlamak, bir arada tutarak bütünlüğü sağlamak, kamp kurallarını o grup için kendi grubuna uydurmak" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Grup halindeyken onları kaynaştıran insanlar olmamanız gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderin kamp içerisinde kampın işleyişi ve programın uygulanışında rolü nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"-grup dinamiği sağlamak"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Grup dinamiği sağlamak ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Sadece grup dinamiği için akşam toplantılarında bunu da iyi yaparsak şu anda iyi yani" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.2.b. Paylaşımı Sağlama

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin görevleri nelerdir sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a-birbirini anlayabilen bir grup olmaları, b-grubun kaynaşması, c-sorunları konuşarak çözmek"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Birbirini anlayabilen bir grup olmaları ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Lider grubunu yönlendirebilen, onu zaman çizelgesine uyarlayan, grup dinamiğini sağlayan ve aktiviteler katılmasını bilen ve birbirini anlayabilen bir grup oluşturabilecek anlayış yapısına sahip kişidir" şeklinde ifade etmiştir

b-Grubun kaynaşması ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Grubun birbiriyle uyumunun, kaynaşmasının sağlanmasıdır" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "onları grup halindeyken onları kaynaştıran insanlar olmamanız gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir.

c-Sorunları konuşarak çözmek ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Her türlü sorunu konuşarak çözmek" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.2.1.c. Karşılıklı Etkileşimi Sağlama

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **lider görev ve sorumluluklarını yerine getirmezse ne olur? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"a-kampı peşinden sürükleme, b-etkileşimi en üst seviyeye çıkarma, c-kampçının mutlu olması, d-yaptırım gücünü kullanma, e-kampçının ve grubun programdan maksimum düzeyde faydalanmaları, f-lider kampçı ile yönetim arasında köprü"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Kampı peşinden sürükleme ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Kampı peşinden sürüklemenin dışında onlara yol göstermek, onlara doğruyu göstermenin dışında doğruya nasıl ulaşabileceğini sağlamak" şeklinde ifade etmiştir

b- Etkileşimi en üst seviyeye çıkarma ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Grubunu motive edebilmeli etkileşimi en üst düzeye çıkartıp, grubunu en iyi şekilde harekete geçirebilmeli " şeklinde ifade etmiştir.

c-Kampçının mutlu olması ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Kampçıyı o bulunduğu ortamda mutlu etmek aslında başlıca görevi bu olması gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir.

d- *Yaptırım gücünü kullanma ile ilgili görüşlerini L7 lideri;* "yaptırım gücünü iyi bir şekilde kullanmalı ve sözünü geçirmeli en önemlisi o" şeklinde ifade etmiştir.

e-Kampçının ve grubun programdan maksimum düzeyde faydalanmaları ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "Kampçının ve grubunun program akışından maksimum düzeyde faydalanmasını sağlayarak yeni konularda kampçının kendini geliştirmesini ve sosyal ve kültürel yeni değerler kazanmasını sağlama" şeklinde ifade etmiştir.

f-Lider kampçı ile yönetim arasında köprü ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Kampçının bu amaca ulaşması için ortada bir köprü vazifesindedir" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.2.a. İletişim Kaybı

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **lider görev ve sorumluluklarını yerine getirmezse ne olur? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"-liderler arasındaki çatlak sesler"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Liderler arasındaki çatlak sesler ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "En başta kendi aramızda sorunlar çıkmaya başlar. İletişim ve motivasyon bozulur" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Liderler sorumluluklarını yerine getirmezlerse çatlak sesler çıkar" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.3. MOTİVASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderin görev ve sorumluluklarına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu üçüncü olarak motivasyon teması belirlenmiştir. Motivasyon temasının alt boyutlarında ise paylaşımı sağlama, uyumu sağlama, karşılıklı etkileşimi sağlama, uyumsuzluk, motivasyon kaybı, amaçtan uzaklaşma ortaya çıkmıştır. Tablo 35'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 35: Katılımcıların MOTİVASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

MOTİVASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.e.1. Liderin görevleri nelerdir?	-Birbirini anlayabilen bir grup olmaları	Paylaşımı Sağlama	L1
	-Kampı peşinden sürükleme	Karşılıklı Etkileşimi	L2

	-Grubu motive etme	sağlama	L3
C.e.3. Lider görev ve sorumluluklarını yerine getirmezse ne olur?	-Kamptan kopmalar, huzursuzluklar	Motivasyon kaybı	L2,L6,L9
	-Liderler arasında huzursuzluklar		L2,l4,L5
	-Liderlerin motivasyonu bozulur		L4
	-Kamptaki diğer görevlilerde motivasyon kaybı		L5
	-Bütün kampın motivasyonunu yok eder		L9

Tablo 35'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; paylaşımı sağlama, karşılıklı etkileşimi sağlama, motivasyon kaybı başlıkları ile açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.5.3.a. Paylaşımı Sağlama

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderin görevleri nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"-grubu motive etmek"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Grubu motive etmek ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "En büyük görevinin grubunu motive etmek olduğunu düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.3.b. Uyumu Sağlama

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderin görevleri nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"-birbiriyle uyumlu bir grup olmaları"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Grubu motive etmek ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Lider grubunu yönlendirebilen, onu zaman çizelgesine uyarlayan, grup dinamiğini sağlayan ve aktiviteler katılmasını bilen ve birbirini anlayabilen uyumlu bir grup oluşturabilecek anlayış yapısına sahip kişidir" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin kamp içerisinde kampın işleyişi ve programın uygulanışında rolü nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-kampçının etkinliklere katılımı ve programa uyumu, b-liderin kendi grubunun uyumu"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Kampçının etkinliklere katılımı ve programa uyumu ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Grubunu program akışında yönlendirmek" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Lider kampçıyı kamp programına göre yönlendirme işini sağlamaktadır" şeklinde ifade etmiştir.

b-Liderin kendi grubunun uyumu" ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Lider kendi grubunun uyumunu sağlayarak, kampçıları programın uygulanışında doğru yönlendirir" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.3.c. Etkileşimi Sağlama

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin görevleri nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-kampı peşinden sürükleme, b-grubu motive etme"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Kampı peşinden sürükleme ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Liderlerin görevi kampı peşinden sürüklemenin dışında onlara yol göstermek, onlara doğruyu göstermenin dışında doğruya nasıl ulaşabileceğini sağlamaktır" şeklinde ifade etmiştir.

b-Grubunu motive etme ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Lider grubunu motive edebilmeli etkileşimi en üst düzeye çıkartıp, grubunu en iyi şekilde harekete geçirebilmeli" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.3.a. Motivasyon Kaybı

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **lider görev ve sorumluluklarını yerine getiremezse ne olur? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-kamptan kopmalar, huzursuzluklar, b-liderler arasında huzursuzluklar, c-liderlerin motivasyonu bozulur, d-kamptaki diğer görevlilerde motivasyon kaybı, e-bütün kampın motivasyonunu yok eder"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Kamptan kopmalar, huzursuzluklar ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Kampın işleyişinde , program da aksamalar olur. Bu kampçılara yansıdığında ya kampçılar fark ettiklerinde kamptan kopmalar, huzursuzluklar başlayacaktır" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "İşler aksar. Program aksar. Kampçılarda çatlak sesler yükselir" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Kamp programının aksamasına neden olmaktadır. Hemen hemen bütün grupları etkilemektedir. Bütün kampın motivasyonunu yok etmektedir" şeklinde ifade etmiştir.

b-Liderler arasında huzursuzluklar ile ilgili görüşlerini L2lideri; "Bu durum liderler arasında da huzursuzluk ve görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinde aksamalara daha fazla neden olur" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "En başta kendi aramızda sorunlar çıkmaya başlar. İletişim ve motivasyon bozulur" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Liderler sorumluluklarını yerine getirmezlerse çatlak sesler çıkar" şeklinde ifade emiştir.

c- Liderlerin motivasyonu bozulur ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "En başta kendi aramızda sorunlar çıkmaya başlar. İletişim ve motivasyon bozulur" şeklinde ifade etmiştir.

d-Kamptaki diğer görevlilerde motivasyon kaybı ile ilgili görüşlerini; "L5 lideri; "Düşünsel bir sorun çıkabilir kamptaki diğer görevlilerde motivasyon olarak zedelenebilirler" şeklinde ifade etmiştir.

e-Bütün kampın motivasyonunu yok eder ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Hemen hemen bütün grupları etkilemektedir. Bütün kampın motivasyonunu yok etmektedir" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.4. EĞİTİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderin görev ve sorumluluklarına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu dördüncü olarak eğitim teması belirlenmiştir. Eğitim temasının alt boyutlarında ise lider eğitimi, toplumsal fayda ortaya çıkmıştır. Tablo 36'da bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 36: Katılımcıların EĞİTİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

EĞİTİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.e.1. Liderin görevleri nelerdir?	-Liderin örnek olması ve lider eğitimi alması gerekiyor	Lider Eğitimi	L8,L9
	-Alınan liderlik eğitiminin burada uygulamaya dönüştürülmesi gerekmekte		L8

	-Verilen görevleri lider eğitim amaçlarına göre gerçekleştirme		L9
	-Uzmanlık alanı ile ilgili(spor,müzik,halk oyunları,tiyatro,el sanatları vb.) faaliyetleri yürütmek		L9
	-Özel yeteneği olan gençleri tespit ederek, yeteneklere göre çalışmaya sevk etmek		L9
	-Kampın gönüllü çalışma programının işlemesi ve tüm gençlerin çalışmalarda eşit bir biçimde yer almaları	Toplumsal Fayda	L9
	-Kampçının kendini geliştirmesi, sosyal ve kültürel değerleri kazanmasını sağlamak		L10

Tablo 36'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; lider eğitimi ve toplumsal fayda başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.5.4.a. Lider Eğitimi

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin görevleri nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-liderin örnek olması ve lider eğitimi alması gerekiyor, b-alınan liderlik eğitiminin burada uygulamaya dönüştürülmesi gerekmekte, c-verilen görevleri lider eğitim amaçlarına göre gerçekleştirme, d-uzmanlık alanı ile ilgili(spor,müzik,halk oyunları,tiyatro,el sanatları,vb) faaliyetleri yürütmek, e-özel yeteneği olan gençleri tespit ederek, yeteneklere göre çalışmaya sevk etmek, f-gençlere rehberlik etmek"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Liderin örnek olması ve lider eğitimi alması gerekiyor ile ilgili görüşlerini L8 lideri;* "Örnek olmamız gerekiyor bence onları grup halindeyken onları kaynaştıran insanlar olmamanız gerekiyor. Bunları yapabilmek için işte eğitim almamız gerekiyor ki onu da alıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Grubundaki gençlere örnek olmak, gençlerin giyinme, temizlik, beslenme, barınma, çalışma ve eğlenme hususlarında temiz, düzenli ve iyi davranışlı olmalarını sağlamak" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Alınan liderlik eğitiminin burada uygulamaya dönüştürülmesi gerekmekte ile ilgili görüşlerini L8 lideri;* Alıyoruz aldığımız eğitimdeki

bütün işte bilgileri orada gördüğümüz bütün her şeyi orada gördüğümüz örnekleri bu kampa, başka kamplara hepsini uygulamamız gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir.

c-Verilen görevleri lider eğitim amaçlarına göre gerçekleştirme ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Kampta kendilerine birey, grup yada kurul olarak verilen görevleri eğitim amaçlarına uygun olarak gerçekleştirmek" şeklinde ifade etmiştir.

d-Uzmanlık alanı ile ilgili(spor,müzik,halk oyunları,tiyatro,el sanatları,vb) faaliyetleri yürütmek ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Kamp süresince kendi uzmanlık alanındaki hizmetleri yürütmek (spor, yüzme, müzik, halk oyunları, tiyatro, animasyon, el sanatları, satranç vb.) Gece ve gündüz nöbet hizmetlerini yapmak" şeklinde ifade etmiştir.

e-Özel yeteneği olan gençleri tespit ederek, yeteneklere göre çalışmaya sevk etmek ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Grup içinde özel yeteneği olan gençleri tespit ederek yeteneklerine göre çalışmaya sevk etmek, kurallara uymayan gençlerle yakından ilgilenerek kampa uyumunu sağlamak, rehberlik etmek" şeklinde ifade etmiştir.

f-Gençlere rehberlik etmek ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "Kampçının ve grubunun program akışından maksimum düzeyde faydalanmasını sağlayarak yeni konularda kampçının kendini geliştirmesini ve sosyal ve kültürel yeni değerler kazanmasını rehberlik etme" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.4.b. Toplumsal Fayda

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin görevleri nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-kampın gönüllü çalışma programının işlemesi ve tüm gençlerin çalışmalarda eşit bir biçimde yer almaları, b-kampçının kendini geliştirmesi, sosyal ve kültürel değerleri kazanmasını sağlamak"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Kampın gönüllü çalışma programının işlemesi ve tüm gençlerin çalışmalarda eşit bir biçimde yer almaları ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Kampın gönüllü çalışma programının işlemesini ve tüm gençlerin çalışmalarda eşit bir biçimde yer almasını sağlamak" şeklinde ifade etmiştir.

b-Kampçının kendini geliştirmesi, sosyal ve kültürel değerleri kazanmasını sağlamak ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "Kampçının ve grubunun program akışından maksimum düzeyde faydalanmasını sağlayarak yeni konularda kampçının kendini geliştirmesini ve sosyal ve kültürel yeni değerler kazanmasını rehberlik etme" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.5. KÜLTÜR

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderin görev ve sorumluluklarına ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu beşinci olarak kültür teması belirlenmiştir. Kültür temasının alt boyutlarında ise kültürel değerler, kültür alışverişi ortaya çıkmıştır. Tablo 37'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir

Tablo 37: Katılımcıların KÜLTÜR Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

KÜLTÜR			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.e.1. Liderin görevleri nelerdir?	- Kültürel değerleri vermeye ve gençlere bu değerleri kazandırmaya çalışmak	Kültürel Değerler	L4
	-Gençlerin gelenek ve göreneklerine bağlı, ahlaki değerlere uygun davranışlarda bulunmalarını sağlamak		L9
C.e.2. Liderin kamp içerisinde kampın işleyişi ve programın uygulanışında rolü nedir?	-Kültür alışverişi için faaliyetler düzenlemek	Kültür Alışverişi	L9

Tablo 37'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; kültürel değerler ve kültür alışverişi başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.5.5.a. Kültürel Değerler

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderin görevleri nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Kültürel değerleri vermeye ve gençlere bu değerleri kazandırmaya çalışmak, b- Gençlerin gelenek ve göreneklerine bağlı, ahlaki değerlere uygun davranışlarda bulunmalarını sağlamak"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Kültürel değerleri vermeye ve gençlere bu değerleri kazandırmaya çalışmak ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Liderin görevleri bir

kere kampçıyı o bulunduğu ortamda mutlu etmek aslında başlıca görevi bu olması gerekiyor, ikincisi kültürel değerleri biraz vermeye biraz değil vermeye çalışmak" şeklinde ifade etmiştir.

b- Gençlerin gelenek ve göreneklerine bağlı, ahlaki değerlere uygun davranışlarda bulunmalarını sağlamak ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Gençlerin gelenek ve göreneklerine bağlı,ahlaki değerlere uygun davranışlarda bulunmalarını sağlamak" şeklinde ifade etmiştir.

2.5.5.a. Kültür Alışverişi

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderin kamp içerisinde kampın işleyişi ve programın uygulanışında rolü nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"- kültür alışverişi için faaliyetler düzenlemek"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Kültür alışverişi için faaliyetler düzenlemek ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Gençlere bilgi, beceri ve sportif faaliyetlere katılımını sağlamak, kültür değiş-tokuşunu sağlayacak faaliyetler düzenlenmesinde liderlik yapmak, kampın işleyişinde aktif olmak" şeklinde ifade etmiştir.

2.6. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "takım çalışması özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.6.1. KOORDİNASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderler olarak bir grup musunuz? Aranızda paylaşım var mı? ve liderler arasındaki uyumun önemine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak koordinasyon teması belirlenmiştir. Koordinasyon temasının alt boyutlarında ise yönlendirme, etkileşim, program işleyişi ortaya çıkmıştır. Tablo 38'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 38: Katılımcıların KOORDİNASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

KOORDİNASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.f.1. Liderler olarak siz bir grup musunuz?	- Kampçıları idare eden ve yönlendiren bir grup	Yönlendirme	L8
	-Ortak hareket edebilen bir grup	Etkileşim	L2
C.f.2. Aranızda paylaşım var mı?	- İşbölümü var	Etkileşim	L5
	- Fikir alışverişi- Paylaşım		L10
C.f.3. Liderler arasında ki uyum önemli mi? Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler?	- Kampta ve programın işleyişinde aksaklıklara neden olur	Program İşleyişinde Aksamalar	L1,L6,L8
	-Sistemin yürütülmesini etkiler		L4
	-İşbirliğini etkiler		L6
C.f.4. Bir lider grubu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır?	-Birlikte yapabilecekleri işler, etkinlikler	Yönlendirme	L2,L4,L6,L7
	-İşbölümü		L4
	-Grup olarak hareket etmenin nedenlerini anlatarak	Etkileşim	L6

Tablo 38'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; yönlendirme, karar verme, etkileşim ve program işleyişinde aksamalar başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.6.1.a. Yönlendirme

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderler olarak siz bir grup musunuz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;" –Kampçıları idare eden ve yönlendiren bir grup"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *–Kampçıları idare eden ve yönlendiren bir grup ile ilgili görüşlerini L8 lideri;* "Kampçıları idare eden ve yönlendiren bir grubuz" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.1.b. Etkileşim

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderler olarak siz bir grup musunuz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"–Ortak hareket edebilen-bir grup"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Ortak hareket edebilen bir grup ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Birbirimize kenetlenmiş ortak karar verebilen bir grubuz. Uygulamada ortak hareket etmeliyiz" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **aranızda paylaşım var mı? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;" a-iş bölümü var, b-fikir alışverişi-paylaşım"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-İş bölümü var ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Tabii ki var. Olması da gerekiyor yani sonuçta iyi şeyler de kötü şeylerde paylaşılacaktır burada herhangi bir iş varsa ki bu iş bölümünde de ortaya çıkıyor" şeklinde ifade etmiştir.

b-Fikir alışverişi-paylaşım ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "Tabii ki var aramızda, problem çözümü, grup yönlendirmesi, aktivite hazırlanması gibi konularda fikir alışverişi mutlaka oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider grubu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*; "- grup olarak hareket etmenin nedenlerini anlatarak"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

- Grup olarak hareket etmenin nedenlerini anlatarak ile ilgili görüşlerini L6 lideri; "Onlara grup kavramını benimsetmemiz gerekiyor. Neden grup olarak hareket etmemiz gerektiğini onlara anlatmamız gerekiyor ki ondan sonra sorun çıkmasın" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.1.a. Program İşleyişinde Aksamalar

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderler arasındaki uyum önemli mi? Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;" a- Kampta ve programın işleyişinde*

aksaklıklara neden olur, b- Sistemi yürütülmesini etkiler, c- İşbirliğini etkiler, d-uyum liderlerin verimli çalışmalarını sağlar" üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Kampta ve programın işleyişinde aksaklıklara neden olur ile *ilgili görüşlerini L1 lideri;* "Grup liderleri arasındaki iletişim iyi olmazsa zaten kampın düzenini etki eder, aksaklıklara yol açar" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Tabi ki çok önemli. Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampın ve programın işleyişinin iyi ya da kötü gitmesi anlamına gelir" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Tabii ki önemli uyum olmazsa kampta ve programın işeyişinde aksaklıklara neden olur" şeklinde ifade etmiştir.

b- Sistemi yürütülmesini etkiler ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Kesinlikle neden bir kere bir sistem yürütüyorsunuz o sistemin yürütülmesini etkiler" şeklinde ifade etmiştir.

c-İşbirliğini etkiler ile ilgili görüşlerini L6 lideri; "Aralarında ki iletişimi, işbirliğini, paylaşımı, motivasyonu artıracak, liderlerin daha verimli olmasını etkileyecektir" şeklinde ifade etmiştir.

d-Uyum liderlerin verimli çalışmalarını sağlar ile ilgili görüşlerini L6 lideri; "Liderlerin uyumlu olması kampçıların uyumunun sağlanması açısından da çok önemli. Uyumun sağlanması herkesin memnuniyeti ve verimli çalışmalarını sağlar" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.1.4.a. Yönlendirme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider grubu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;" a- birlikte yapabilecekleri işler, etkinlikler, b-işbölümü"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Birlikte yapabilecekleri işler, etkinlikler ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Kampçıları birbirleriyle kaynaştırmak için birlikte yapabilecekleri işler, aktiviteler, sohbetler ve tartışmalar çok yararlı olacaktır" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Onların birlikte katılabilecekleri, birlikte yapmaktan zevk duyabilecekleri etkinliklere yönlendirirsek, birlikte bir şeyler başarmalarını sağlayabilirsek, işbölümü yapıp, görev ve sorumlulukları birlikte yerine getirmelerini sağlayabilirsek grup ruhunu canlandırabiliriz" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Grubun birlikte hareket etmesi, bir amaç çalışmaları, günlük işleri, görev ve sorumlulukları birlikte yapmaları, etkinliklere, gezilere birlikte gitmeleri, gece etkinliklerinde grup adına birlikte bir şeyler yapmaları onların canlanmalarına yetiyor bence" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Burada ki etkinlikler bunun için biçilmiş kaftan" şeklinde ifade etmiştir.

b-İşbölümü ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Onların birlikte katılabilecekleri, birlikte yapmaktan zevk duyabilecekleri etkinliklere yönlendirirsek, birlikte bir şeyler başarmalarını sağlayabilirsek, işbölümü yapıp, görev ve sorumlulukları birlikte yerine getirmelerini sağlayabilirsek grup ruhunu canlandırabiliriz" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.2. İLETİŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderler olarak bir grup musunuz? Aranızda paylaşım var mı? ve liderler arasındaki uyumun önemine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise grup dinamiği, paylaşım, uyum, etkileşim, yönlendirme, problem çözme, takım çalışması, program işleyişinde aksaklıklar, uyumsuzluk, programın çeşitliliği ortaya çıkmıştır. Tablo 39'da bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 39: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.f.1. Liderler olarak siz bir grup musunuz?Herkesi tanıyor musunuz?	-Biz bir grubuz.	Grup dinamiği	L1,L2,L4,L5,L6,L7,L8,L10
	-Birbirini anlayabilen bir grup	Paylaşım	L1
	-Birbiriyle paylaşım gerçekleştiren		L1
	-Ortak kararlar verip, ortak hareket edebilen		L2
	-Kampçıları idare eden ve yönlendiren bir grup	Yönlendirme	L5
C.f.2. Aranızda paylaşım var mı?	- Paylaşım var	Paylaşım	L1,l2,L3,L4,L5,L6,L7,L8,L9,L10
	-Dostluk, arkadaşlık ve karşılıklı anlaşma		L2,L6,L8
	- Kaynaşma var		L8
	-Paylaşımım olmayan arkadaşlar da var		L2,L3,L4
	-İşbölümü var		L5

	-Aynı yan kamp liderleri ve aynı çadırda kaldığımız liderler ile		L9
	-Fikir alışverişi		L10
	-Grup yönlendirmesi	Yönlendirme	L10
	-Aktivite hazırlanması		L10
C.f.3. Liderler arasında ki uyum önemli mi? Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler?	-Kampın düzenini etkiler	Takım Çalışması	L1,L6,L8
	-Takım çalışmasını etkiler		L9
	-İşbirliğini etkiler		L6
	-Liderler arasında ki iletişimi etkiler		L6,L8
	-Uyum liderler arasında ki iletişimi artırır	Etkileşim	L6
	- Kampçının kampa ve liderlere bakış açısını etkiler		L5
C.f.4. Bir lider grubunu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır?	-Birlikte yapabilecekleri işler, etkinlikler	Yönlendirme	L2,L4,L6,L7, L10
	-İşbölümü		L4
	-Grup dinamiği oluşturma	Grup dinamiği	L4,L5,L6

Tablo 39'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; grup dinamiği, paylaşım, yönlendirme başlıkları altında açıklanmıştır. Bunlar detaylı olarak aşağıda verilmiştir.

2.6.2.1.a. Grup Dinamiği

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **lider olarak siz bir grup musunuz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*; "-Biz bir grubuz"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> -Biz bir grubuz *ile ilgili görüşlerini L1 lideri*; "Ya şu andaki böyle bir yerde evet gerçekten bir grubuz" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Liderler olarak aslında bizde bir grubuz" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri;

"Kesinlikle" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Bir grubuz aslında" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri, "büyük bir grup içerisinde bir alt grup olarak düşüneceksiniz" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Evet bir grubuz" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Liderler olarak biz bir grubuz" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Liderler olarak biz bir grubuz" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Evet grup olduğumuz düşünülebilir" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider grubunu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"- grup dinamiği oluşturma"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Grup dinamiği oluşturma ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Liderin kesinlikle grup ruhunu oluşturması lazım" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "grup dinamiğini oluşturmalı ve bunun sürekli devamını sağlamalıdır." şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Önce grup dinamiğini sağlamamız gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.2.b. Paylaşım

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **lider olarak siz bir grup musunuz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*; "a-Birbirini anlayabilen bir grup, b- Birbiriyle paylaşım gerçekleştiren, c-ortak kararlar verip, ortak hareket edebilen"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Birbirini anlayabilen bir grup ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Birbirini anlayabilen, birbirinin yardımına koşabilen, birbirinin paylaşımına eşit şekilde gerçekleştiren insanlar topluluğuyuz" şeklinde ifade etmiştir.

b- Birbiriyle paylaşım gerçekleştiren ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Birbirini anlayabilen, birbirinin yardımına koşabilen, birbirinin paylaşımına eşit şekilde gerçekleştiren insanlar topluluğuyuz" şeklinde ifade etmiştir.

c-Ortak kararlar verip, ortak hareket edebilen ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Birbirimize kenetlenmiş ortak karar verebilen bir grubuz. Uygulamada ortak hareket etmeliyiz" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **aranızda paylaşım var mı? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- Paylaşım var, b- Dostluk, arkadaşlık ve karşılıklı anlaşma, c- Kaynaşma var, d- Paylaşımım olmayan arkadaşlar da var, e-*

İşbölümü var, f- Aynı yan kamp liderleri ve aynı çadırda kaldığımız liderler ile, g- Fikir alışverişi" üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Paylaşım var ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Hepsiyle konuşup, paylaşıyorum" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Aramızda paylaşım var" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri, "Liderler arasındaki paylaşım oldukça, üst düzeyde" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "evet var" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Tabii ki var" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Paylaşım her şeyimizi paylaşıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Paylaşım var" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Çok fazla" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Aynı yan kamp liderleri ile ve aynı çadırda kaldığım liderlerle bir paylaşım içindeyiz" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Tabii ki var aramızda" şeklinde ifade etmiştir.

b-Dostluk, arkadaşlık ve karşılıklı anlaşma ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Paylaşım var zaten biz kendi aramızda dostluğumuz, arkadaşlığımız da söz konusu" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Liderliğin getirdiği formal yapı içerisinde verilen bazı şeyler vardır ki bireysel arkadaş olmanın gerektirdiği ilişki varsa onun dışında zaten paylaşım sağlıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Çok hızlı alıştık birbirimize kaynaştık ve çok iyi anlaşıyoruz her şey yolunda gidiyor" şeklinde ifade etmiştir.

c-Kaynaşma var ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "Çok hızlı alıştık birbirimize kaynaştık ve çok iyi anlaşıyoruz her şey yolunda gidiyor" şeklinde ifade etmiştir.

d-Paylaşımım olmayan arkadaşlar da var ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Daha az olduğu lider arkadaşım var ama mutlaka bir paylaşım var sonuçta" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "daha muhabbet edemediğim arkadaşlarım bile oldu yani liderler arasında, paylaşım birlikte bir şeyler yapmaya çalıştığımız arkadaşlarımız var yani yarısı diyebilirim ama diğerleri ile de çok fazla iletişim kuramadım" şeklinde ifade etmiştir.

e-İşbölümü var ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Burada herhangi bir iş varsa ki bu iş bölümünde de ortaya çıkıyor" şeklinde ifade etmiştir.

f- Aynı yan kamp liderleri ve aynı çadırda kaldığımız liderler ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Aynı yan kamp liderleri ile ve aynı çadırda kaldığım liderlerle bir paylaşım içindeyiz" şeklinde ifade etmiştir.

g- Fikir alışverişi ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "Tabii ki var aramızda, problem çözümü, grup yönlendirmesi, aktivite hazırlanması gibi konularda fikir alışverişi mutlaka oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.2.c. Yönlendirme

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **lider olarak siz bir grup musunuz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"-Kampçıları idare eden ve yönlendiren bir grup"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Kampçıları idare eden ve yönlendiren bir grup ile ilgili görüşlerini L8 lideri;* "kampçıları idare eden ve yönlendiren bir grubuz." şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **aranızda paylaşım var mı? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-grup yönlendirmesi, b-aktivite hazırlanması, c-kampçıya yıl gösterici, kampçıyı programa yönlendirici, d-grupları aktivitelere yönlendirme ve katılım sağlama, e-grubun program akışına yönlendirme"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a- Grup yönlendirmesi ile ilgili görüşlerini L10 lideri;* "Tabii ki var aramızda, problem çözümü, grup yönlendirmesi, aktivite hazırlanması gibi konularda fikir alışverişi mutlaka oluyor" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Aktivite hazırlanması ile ilgili görüşlerini L10 lideri;* "Tabii ki var aramızda, problem çözümü, grup yönlendirmesi, aktivite hazırlanması gibi konularda fikir alışverişi mutlaka oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider grubunu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- birlikte yapabilecekleri işler etkinlikler, b-işbölümü"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Birlikte yapabilecekleri işler etkinlikler ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Kampçıları birbirleriyle kaynaştırmak için birlikte yapabilecekleri işler, aktiviteler, sohbetler ve tartışmalar çok yararlı olacaktır" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Onların birlikte katılabilecekleri, birlikte yapmaktan zevk duyabilecekleri etkinliklere yönlendirirsek, birlikte bir şeyler başarmalarını sağlayabilirsek, işbölümü yapıp, görev ve sorumlulukları birlikte yerine getirmelerini sağlayabilirsek grup ruhunu canlandırabiliriz" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Grubun birlikte hareket etmesi, bir amaç çalışmaları, günlük işleri, görev ve sorumlulukları birlikte yapmaları, etkinliklere, gezilere birlikte gitmeleri, gece etkinliklerinde grup adına birlikte bir şeyler yapmaları onların canlanmalarına yetiyor bence" şeklinde

ifade etmiştir. L7 lideri; "Burada ki etkinlikler bunun için biçilmiş kaftan" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Kural dışına çıkmayacak etkinliklerle, oyunlarla, skeçlerle, müzikle kampçı kampa uyum için motive edilir" şeklinde ifade etmiştir.

b-İşbölümü ile ilgili görüşlerini L4 lideri; Onların birlikte katılabilecekleri, birlikte yapmaktan zevk duyabilecekleri etkinliklere yönlendirirsek, birlikte bir şeyler başarmalarını sağlayabilirsek, işbölümü yapıp, görev ve sorumlulukları birlikte yerine getirmelerini sağlayabilirsek grup ruhunu canlandırabiliriz" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.2.a. Takım Çalışması

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderler arasındaki uyum önemli mi oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a- kampın düzenini etkiler, b-takım çalışmasını etkiler, c-işbirliğini etkiler, d-liderler arasında ki iletişimi etkiler"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Kampın düzenini etkiler ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Grup liderleri arasındaki iletişim iyi olmazsa zaten kampın düzenini etki eder, aksaklıklara yol açar" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampın ve programın işleyişinin iyi ya da kötü gitmesi anlamına gelir" şeklinde ifade etmiştir.

b-Takım çalışmasını etkiler ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Uyumsuzluklar takım çalışmasını olumsuz yönde etkiler" şeklinde ifade etmiştir.

c-İşbirliğini etkiler ile ilgili görüşlerini L6 lideri; "Aralarında ki iletişimi, işbirliğini, paylaşımı, motivasyonu etkiler" şeklinde ifade etmiştir.

d-Liderler arasında ki iletişimi etkiler ile ilgili görüşlerini L6 lideri; "Aralarında ki iletişimi, işbirliğini, paylaşımı, motivasyonu etkiler" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "önce biz aramızda ki iletişimimizi çok iyi sağlamız gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.3. EĞİTİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderler olarak bir grup musunuz? Aranızda paylaşım var mı? ve liderler arasındaki uyumun önemine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu üçüncü olarak eğitim teması belirlenmiştir. Eğitim temasının alt boyutlarında ise sosyalleşme, lider eğitimi. Tablo 40'da bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 40: Katılımcıların EĞİTİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

EĞİTİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.f.1. Liderler olarak siz bir grup musunuz?	- Birbiriyle yardımlaşan	Sosyalleşme	L1
C.f.2. Aranızda paylaşım var mı?	- Dostluk, arkadaşlık ve karşılıklı anlaşma	Sosyalleşme	L2,L8
	-Liderler olarak sosyal bir olgu içersindeyiz		L5
C.f.3. Liderler arasında ki uyum önemli mi? Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler?	-Verilen eğitime ilgiye ve uygulamasına dayanıyor	Lider Eğitimi	L4
	-Kampçıya tutarlı davranışlar sergilenmeli	Sosyalleşme	L10
C.f.4. Bir lider grubunu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır?	-Sosyal düzeyleri farklı insanları ortak noktada buluşturarak	Sosyalleşme	L5

Tablo 40'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; sosyalleşme ve lider eğitimi başlıkları altında açıklanmıştır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.6.3.a. Sosyalleşme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **lider olarak siz bir grup musunuz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-birbiriyle yardımlaşan"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Birbiriyle yardımlaşan ile ilgili görüşlerini L1 lideri;* "Birbirini anlayabilen, birbirinin yardımına koşabilen, birbirinin paylaşımına eşit şekilde gerçekleştiren insanlar topluluğuyuz" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **aranızda paylaşım var mı? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"a-dostluk, arkadaşlık ve karşılıklı anlaşma, b-liderler olarak sosyal bir olgu içindeyiz"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Dostluk, arkadaşlık ve karşılıklı anlaşma ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Aramızda paylaşım var zaten biz kendi aramızda dostluğumuz, arkadaşlığımız da söz konusu" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Çok hızlı alıştık birbirimize kaynaştık ve çok iyi anlaşıyoruz her şey yolunda gidiyor şimdilik hiçbir problem yok" şeklinde ifade etmiştir.

b-Liderler olarak sosyal bir olgu içindeyiz ile ilgili görüşlerini L5 lideri;" Paylaşım zaten sosyal bir olgu içerisinde beraber aynı grup içinde yer aldığımız için mutlaka bir paylaşım vardır" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderler arasındaki uyum önemli mi oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini; *"-kampçıya tutarlı davranışlar sergilenmeli"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Kampçıya tutarlı davranışlar sergilenmeli ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "Kampçıya karşı tutarlı davranışlar sergileyemezsek kampçılarla yönetim ya da liderler arasında oluşacak çatışmaya zemin hazırlamış oluruz" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider grubunu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"-sosyal düzeyleri farklı insanları ortak noktada buluşturarak"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Sosyal düzeyleri farklı insanları ortak noktada buluşturarak ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Sosyal düzeyleri farklı insanlar bir araya geliyor, kültür düzeyleri farklı insanlar bir araya geliyor, her şeyden önemlisi karakterleri farklı insanlar bir araya geliyor bunları ortak noktalarda buluşturabilmeli" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.3.a. Lider Eğitimi

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderler arasındaki uyum önemli mi oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"-verilen eğitime ilgiye ve uygulamasına dayanıyor"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Verilen eğitime ilgiye ve uygulamasına dayanıyor ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Herkesin verilen eğitime olan ilgisine dayanıyor yani vermemiz gereken eğitimi veriyor muyuz veremiyor muyuz" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.4. ORGANİZASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderler olarak bir grup musunuz? Aranızda paylaşım var mı? ve liderler arasındaki uyumun önemine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu dördüncü olarak organizasyon teması belirlenmiştir. Organizasyon temasının alt boyutlarında ise amaç, paylaşım, kamp programının işleyişi. Tablo 41'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 41: Katılımcıların ORGANİZASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

ORGANİZASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.f.1. Liderler olarak siz bir grup musunuz?	-Görevlendirilmiş bir grubuz	Amaç	L8
C.f.2. Aranızda paylaşım var mı?	-Organizasyon gereği olmalı	Paylaşım	L10
C.f.3. Liderler arasında ki uyum önemli mi? Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler?	-Kampın düzenini etkiler	Kamp Programının İşleyişi	L1,L6,L8
	-Yönetim ile liderler, liderlerin kendi arasında ve grupları ile gruplarında diğer gruplar ile ilişkileri kampa uyumlarını etkiler		L3,L10
	-Uyum liderlerin verimli çalışmalarını sağlar		L6
C.f.4. Bir lider grubunu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır?	-Programı anlatarak	Kamp Programının İşleyişi	L8
	-Kampçıların beklentilerine yönelik aktiviteler, etkinlikler		L10

Tablo 41'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; amaç, paylaşım, kamp programının işleyişi başlıkları altında toplanmıştır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.6.4.a. Amaç

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **lider olarak siz bir grup musunuz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"-görevlendirilmiş bir grubuz"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Görevlendirilmiş bir grubuz ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "Burada görevlendirilmiş kişileriz ve gelince burada kenetlenmemiz gereken bir topluluğuz, bir grubuz" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.4.a. Paylaşım

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **aranızda paylaşım var mı? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini;*"-organizasyon gereği olmalı"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Organizasyon gereği olmalı ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "Evet var organizasyon gereği olmalı da zaten" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.4.a. Kamp Programının İşleyişi

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderler arasındaki uyum önemli mi oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"a-kampın düzenini etkiler, b- Yönetim ile liderler, liderlerin kendi arasında ve grupları ile gruplarında diğer gruplar ile ilişkileri kampa uyumlarını etkiler, c-uyum liderlerin verimli çalışmalarını sağlar"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Kampın düzenini etkiler ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Grup liderleri arasındaki iletişim iyi olmazsa zaten kampın düzenini etki eder, aksaklıklara yol açar" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampın ve programın işleyişinin iyi ya da kötü gitmesi anlamına gelir" şeklinde ifade etmiştir.

b- Yönetim ile liderler, liderlerin kendi arasında ve grupları ile gruplarında diğer gruplar ile ilişkileri kampa uyumlarını etkiler ile ilgili

görüşlerini L3 lideri; "Yönetim ile liderlerin liderlerle iyiyse liderlerin gruplarıyla, grupların diğer gruplarla, grupların diğer liderlerle, genel koordinatörle, program sorumlularıyla olan hepsiyle olan ilişki oldukça önemli birinde doğacak problem bence bütün hepsini etkileyecektir. L10 lideri; "Kampçılarla yönetim ya da liderler arasında oluşacak çatışmaya zemin hazırlamış oluruz." Şeklinde ifade etmiştir.

c-Uyum liderlerin verimli çalışmalarını sağlar ile ilgili görüşlerini L6 lideri; "Aralarında ki uyum, iletişimi, işbirliğini, paylaşımı, motivasyonu artıracak, liderlerin daha verimli olmasını sağlayacaktır.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider grubunu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"a-programı anlatarak, b-kampçıların beklentilerine yönelik aktiviteler, etkinlikler"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Programı anlatarak ile ilgili görüşlerini L8 lideri; "Başta anlatıyoruz ama yani programımız şu, şunları yapmamız gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir.

b-Kampçıların beklentilerine yönelik aktiviteler, etkinlikler ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "Kampçıların beklentilerine yönelik aktiviteler hazırlanarak grubun hareketlenmesi sağlanır" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.5. MOTİVASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, liderler olarak bir grup musunuz? Aranızda paylaşım var mı? ve liderler arasındaki uyumun önemine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu beşinci olarak motivasyon teması belirlenmiştir. Motivasyon temasının alt boyutlarında ise etkileşim, aktif motivasyon. Tablo 42'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 42: Katılımcıların MOTİVASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

MOTİVASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.f.3. Liderler arasında ki uyum önemli mi?	-Kampçının kampa ve liderlere bakış açısını etkiler	Etkileşim	L5

Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler?	-Uyum liderlerin motivasyonu artırır		L6,L9
	-Çalışma motivasyonunu etkiler	Aktif motivasyon	L9
C.f.4. Bir lider grubunu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır?	-Gece eğlenceleri ile motive olmaları sağlanır	Etkileşim	L2,L6,L7,L8

Tablo 42'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; etkileşim ve aktif motivasyon başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.6.5.a. Etkileşim

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderler arasındaki uyum önemli mi oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"a-kampçının kampa ve liderlere bakış açısını etkiler, b-uyum liderlerin motivasyonunu etkiler"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a- Kampçının kampa ve liderlere bakış açısını etkiler ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Diğer liderin kampçısının da liderine bakış açısında değişikliklere neden olur" şeklinde ifade etmiştir.

b-Uyum liderlerin motivasyonunu etkiler ile ilgili görüşlerini L6 lideri; "Aralarında ki iletişim, uyumu, işbirliğini, paylaşımı, motivasyonu artıracak" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Birbirlerinin çalışma motivasyonunu arttırabilirler" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider grubunu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalıdır? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"-gece eğlenceleri ile motive olmaları sağlanır"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Gece eğlenceleri ile motive olmaları sağlanır ile ilgili görüşlerini L2lideri; "Yapılacak olan günlük değerlendirme toplantıları, gece

eğlenceleri, birlikte gittikleri geziler grubu hareketlendiren en iyi etkinliklerdir" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Grubun birlikte hareket etmesi, bir amaç çalışmaları, günlük işleri, görev ve sorumlulukları birlikte yapmaları, etkinliklere, gezilere birlikte gitmeleri, gece etkinliklerinde grup adına birlikte bir şeyler yapmaları onların canlanmalarına yetiyor bence" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Akşam etkinliklerinde kendilerini ifade etmeleri, birlikte şarkı söyleyip, sohbet etmeleri, grup içi yapılan tartışmalar bile grubu hareketlendiriyor" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Bir gece eğlencemiz var, bir aktivitemiz var dediğimizde çok fazla eğer daha önce kampçılık yapmamışlarsa şekillendiremiyorlar" şeklinde ifade etmiştir.

2.6.5.b. Aktif Motivasyon

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderler arasındaki uyum önemli mi oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"-çalışma motivasyonunu etkiler"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Çalışma motivasyonunu etkiler ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "birbirlerinin çalışma motivasyonunu etkiler" şeklinde ifade etmiştir.

2.7. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "güven özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.7.1. İLETİŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, güven verme veya güvenilir olamaya ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise etkileşim, paylaşım, grup dinamiği, yönlendirme ve uyum. Tablo 43'de bu alt tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 43: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.g.1. Liderlikte güven verme veya güvenilir olma önemli mi?Neden?	-Önemli tabi ki	Etkileşim	L1,L2,L4,L5,L6,L7,L8,L10
	-Kampçının lideri değer verip, inanarak, dikkate alması için		L1,L2,L5,L6,L9
	-İletişim için		L3
	-Kararlı ve sözünün arkasında durmak önemli		L2
	-Etkinlikler ve günlük yaşamın verimli geçmesi için		L7
	-Grup içi paylaşımı artırır	Paylaşım	L5,L8
	-Grup dinamiği artar	Grup Dinamiği	L6
	-Kampçıları yönlendirmek için	Yönlendirme ve uyum	L10
	-Kampçıların ve grubun uyumu için		L10
C.g.2. Bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermeniz için neler yapmanız gerekmektedir?	-Fikirlerinin önemsendiğini belli ederek	Paylaşım	L3,L5
	- Kampçılar ile kurulan iletişim ile	Etkileşim	L2,L4,L5,L6,L9
	-Samimiyet ve yakınlık göstererek		L1,L2,L3,L4
	-Sorunlarına çözüm yolu arayarak	Problem Çözme	L1,L2,L3,L6,L9

Tablo 43'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; etkileşim, paylaşım, grup dinamiği, yönlendirme ve uyum ve problem çözme başlıkları altında toplanmıştır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.7.1.a. Etkileşim

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderlikte güven verme veya güvenilir olma önemli mi? neden? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"a-önemli*

tabii ki, b-Kampçının lideri değer verip, inanarak, dikkate alması için, c-İletişim için, d-Kararlı ve sözünün arkasında durmak önemli, e-Etkinlikler ve günlük yaşamın verimli geçmesi için" üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Önemli tabii ki ile ilgili görüşlerini L1 lideri; " Önemli tabii" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri, "Tabi ki önemli" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Kesinlikle önemli" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Önemli bence" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Güven her ortam da her şartta çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Tabii önemli bir unsurdur" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Kesinlikle önemli bir unsur" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Çok önemli tabi ki çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Önemli.özellikle grubun kendi liderine güvenmesi" şeklinde ifade etmiştir.

b-Kampçının lideri değer verip, inanarak, dikkate alması için ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Kampçının sana inanıp, seni dinlemesi ve dikkate alması için kesinlikle öncelikle güvenmesi lazım" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Öncelikle kampçı sana güvenecek ki sana değer verip, seni dinleyecek, dikkate alacak ki grup içi uyum sağlanıp, seninle birlikte hareket edecek" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Sana güven duyması demek seni önemseyip, sana inanması anlamına gelmektedir. Bu da liderlikte çok önemli bence" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Kampçının sana güvenmesi demek seni önemsemesi, liderlik özelliklerinin farkına varması, seni yeterli görmesi, sana inanması anlamına gelir" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "grubun kendi liderine güvenmesi, onun bilgi ve beceri sahibi olduğuna inanması, lideri takipte önemli bir unsur" şeklinde ifade etmiştir.

c-İletişim için ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Kampçı size güven duymazsa eğer, kamp içerisinde onunla ve diğer kampçılarla iletişiminiz olumsuz olacaktır" şeklinde ifade etmiştir.

d-Kararlı ve sözünün arkasında durmak önemli ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Bunun için de kararlı olmak ve sözünün arkasında durmak çok önemli" şeklinde ifade etmiştir.

e-Etkinlikler ve günlük yaşamın verimli geçmesi için ile ilgili görüşlerini L7 lideri; "Lider güvenilir olmalı ve kampçı liderine güvenebilmeli ki etkinlikler ve günlük yaşam burada verimli geçsin" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermeniz için neler yapmanız gerekmektedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"a-kampçılar ile kurulan iletişim ile, b-samimiyet ve yakınlık göstererek-tutarlılık"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Kampçılar ile kurulan iletişim ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Onları dinlerim, onlarla iyi bir iletişim kurmaya çalışırım" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Karşılıklı iletişim çok önemli bence" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Onlarla olan iletişimimde her konuda ve hepsine karşı ne kadar objektif olduğumu her fırsatta ortaya koyarak, onların bana güvenmelerini sağlarım" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Etkili bir iletişim, bir konuda lider olacağım" şeklinde ifade etmiştir.

b-Samimiyet ve yakınlık göstererek-tutarlılık ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Yakınlığımla, ona olan samimiyetimi göstererek, herhangi bir sorunla karşılaştığı zaman elimden geldiğince yani kamp içi sorunlarını halletmeye çalışırım" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Onlarla kurduğum iletişimle, konuşmalarımla, samimiyetimle, kararlılığımla, grubuma ve kampçılara güvenilir olduğumu gösteririm" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Samimi olmaya çalışırım, sorunlarına duyarlılıkla yaklaşıp çözmeye çalışırım" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Söylediklerim ile yaptıklarım arasında tutarlılık olmasına dikkat ederim" şeklinde ifade etmiştir.

2.7.1.b. Paylaşım

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderlikte güven verme veya güvenilir olma önemli mi? neden? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"-grup içi paylaşımı arttırır"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Grup içi paylaşımı arttırır ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Böylece grup ile paylaşım, grup içi bağ artacak, kampçılar bulundukları ortamdan daha çok zevk alacaklardır" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Biriyle paylaşarak öğreniyorlar" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermeniz için neler yapmanız gerekmektedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"a-fikirlerinin önemsendiğini belli ederek, b-kampçılar ile zaman geçirerek"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Fikirlerinin önemsendiğini belli ederek ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Onları dinleyerek, sorularına cevap vererek, fikirlerini önemsediğimi beli ederek, karşılıklı diyaloglarla bunu ilk etapta sağlamaya çalışırım" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Onları dinler, onları önemsediğimi belli ederim" şeklinde ifade etmiştir.

2.7.1.c. Grup Dinamiği

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **liderlikte güven verme veya güvenilir olma önemli mi? neden? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"-grup dinamiği artar"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Grup dinamiği artar ile ilgili görüşlerini L6 lideri;* "Karşılıklı güven de tabi ki grup dinamiğini artıracaktır" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Tabi ki önemli" şeklinde ifade etmiştir.

2.7.1.d. Yönlendirme ve Uyum

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderlikte güven verme veya güvenilir olma önemli mi? neden? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"a-kampçıları yönlendirmek için, b-kampçıların ve grubun uyumu için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Kampçıları yönlendirmek için ile ilgili görüşlerini L10 lideri;* "Kampçıları ve grubu rahat yönetebilmek için her konuda objektif olarak, yaşanan sorunların çözümünde onlarında katılımını sağlayarak güvenlerini kazanırsak grubun uyumu ve yönetilmesi daha kolaylaşacaktır" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Kampçıların ve grubun uyumu için ile ilgili görüşlerini L10 lideri;* "Kampçıları ve grubu rahat yönetebilmek için her konuda objektif olarak, yaşanan sorunların çözümünde onlarında katılımını sağlayarak güvenlerini kazanırsak grubun uyumu ve yönetilmesi daha kolaylaşacaktır" şeklinde ifade etmiştir.

2.7.1.c. Problem Çözme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermeniz için neler yapmanız gerekmektedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"-sorunlarına çözüm yolu arayarak"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Sorunlarına çözüm yolu arayarak ile ilgili görüşlerini L1 lideri; "Herhangi bir sorunla karşılaştığı zaman elimden geldiğince yani kamp içi sorunlarını halletmeye çalışırım" şeklinde ifade etmiştir. L2 lideri; "Her türlü problemlerinde onlarla birlikte çözüm yolu arayacağımı, gerekirse birebir konuşarak onlara güven verdiğimi düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Sorunlarına duyarlılıkla yaklaşıp çözmeye çalışırım" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Sorunlarına çözüm yolları aramak, sonuçları ile onlara geri dönmek güven sağlamaya yardımcı olacaktır" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Onların sorunlarına çözüm bulmak, yönetimin bize gösterdiği saygın davranış" şeklinde ifade etmiştir.

2.7.2. MOTİVASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, güven verme veya güvenilir olamaya ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak motivasyon teması belirlenmiştir. Motivasyon temasının alt boyutlarında ise etkileşim Tablo 44'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 44: Katılımcıların MOTİVASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

MOTİVASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.g.1. Liderlikte güven verme veya güvenilir olma önemli mi?Neden?	-Lideri motive eden en önemli unsurdur	Aktif motivasyon	L5
C.g.2. Bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermeniz için neler yapmanız gerekmektedir?	-Kampçıları kampa motive ederek	Aktif motivasyon	L5

Tablo 44'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; etkileşim başlığı altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.7.2.a. Aktif Motivasyon

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **liderlikte güven verme veya güvenilir olma önemli mi? neden? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"-lideri motive eden en önemli unsurdur"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Lideri motive eden en önemli unsurdur ile ilgili görüşlerini L5 lideri;* "Bir lideri motive eden en büyük unsurdur bence" şeklinde ifade etmiştir

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermeniz için neler yapmanız gerekmektedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"-kampçıları kampa motive ederek"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Kampçıları kampa motive ederek ile ilgili görüşlerini L5 lideri*; "Onları kampa motive ederek güvenilirliğimi gösteririm" şeklinde ifade etmiştir

2.7.3. YAŞAYARAK ÖĞRENME

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, güven verme veya güvenilir olamaya ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu üçüncü olarak yaşayarak öğrenme teması belirlenmiştir. Yaşayarak Öğrenme temasının alt boyutlarında ise yaşayarak öğrenme Tablo 45'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 45: Katılımcıların YAŞAYARAK ÖĞRENME Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

YAŞAYARAK ÖĞRENME			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.g.1. Liderlikte güven verme veya güvenilir olma	-Yapmaları veya yapmamaları gereken şeyleri sorarak, yaşayarak öğrenmeleri için	Yaşayarak öğrenme	L8

önemli mi?Neden?			
C.g.2. Bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermeniz için neler yapmanız gerekmektedir?	-Etkinliklere onlarla birlikte katılıp, onlarla hareket ederek	Yaşayarak öğrenme	L6

Tablo 45'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; yaşayarak öğrenme başlığı altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.7.3.a.Yaşayarak Öğrenme

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermeniz için neler yapmanız gerekmektedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini*;"-Yapmaları veya yapmamaları gereken şeyleri sorarak, yaşayarak öğrenmeleri için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Yapmaları veya yapmamaları gereken şeyleri sorarak, yaşayarak öğrenmeleri için ile ilgili görüşlerini L8 lideri;* "Uyum sağlarken de işte yapmaları gereken şeyler var ya da yapmamaları gereken şeyler var bunları yaşayarak öğreniyorlar ve bir de sorarak öğreniyorlar" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermeniz için neler yapmanız gerekmektedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-Etkinliklere onlarla birlikte katılıp, onlarla hareket ederek"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Etkinliklere onlarla birlikte katılıp, onlarla hareket ederek ile ilgili görüşlerini L6 lideri;* "Etkinliklere onlarla katılıp birlikte hareket ederek" şeklinde ifade etmiştir.

2.8. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "karar verme özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.8.1. İLETİŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, karar vermeye ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise etkileşim, yönlendirme, paylaşım, grup. Tablo 46'da bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 46: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.h.1. Neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz?	-Kampta iletişim olduğu için	Etkileşim	L2,L9
	-Gençler ile birlikte eğlenceli faaliyetlerde bulunabilmek için		L6,L8
	-Gençleri iyi yönde, doğru yönlendirmek için	Yönlendirme	L2
	-Gençleri bu faaliyetlere yönlendirmek için		L8,L9,L10
	-Gençlerin serbest zamanlarını spor, vb. beceriler ve faaliyetler ile geçirmelerine teşvik için		L9
	-Gençlerin eğlenmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için		L10
	-Kampta paylaşım olduğu için	Paylaşım	L2,L8
	-Kampçıların etkinliklere katılımlarında	Yönlendirme	L2,L4,L6
	-Kampçıların mutlu olup, eğlenebilmeleri için	Paylaşım	L3
	-Önce kampçılar ile paylaşıp, fikirlerini alıp, onların istek ve taleplerine göre		L9,L10

Tablo 46'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; etkileşim, yönlendirme ve paylaşım başlıkları altında açıklanmıştır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.8.1.a.Etkileşim

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-kampta iletişim olduğu için, b-gençler ile birlikte eğlenceli faaliyetlerde bulunabilmek için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Kampta iletişim olduğu için ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Bu işi seviyorum. Burada paylaşım var, sorumluluk var, güven var, iletişim var" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Gençlerle iyi bir iletişim kurabileceğime inanıyordum" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Gençler ile birlikte eğlenceli faaliyetlerde bulunabilmek için ile ilgili görüşlerini L6 lideri;* "Burada görev alıp genç arkadaşlarla eğlenceli faaliyetlerde bulunmak için buradayım" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Gençler ile birlikte olmak ya da yaşı küçük olan sporcular ile ya da insanlar ile birlikte olmak onun için bunu çok istedim" şeklinde ifade etmiştir.

2.8.1.b.Yönlendirme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-gençleri iyi yönde, doğru yönlendirmek için, b-gençleri bu faaliyetlere yönlendirmek için, c- Gençlerin serbest zamanlarını spor, vb. beceriler ve faaliyetler ile geçirmelerine teşvik için, d-Gençlerin eğlenmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a- Gençleri iyi yönde, doğru yönlendirmek için ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "İyi örnek alıp, iyi yönde etkileyip, doğru yönlendirirsek, onlara birçok olumlu sosyal davranış, ahlaki değer, insan ve vatan sevgisi kazandırıp, artırabiliriz" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Gençleri bu faaliyetlere yönlendirmek için ile ilgili görüşlerini L8 lideri;* "Bu tip imkanlardan yararlanmak isteyen insanları yönlendirmek kadar güzel bir şey yok yani, onları burada toplayıp kamp yapmaları, paylaşımda bulunmalarını sağlamak kadar güzel bir şey yok" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Özellikle pek çok konuda onları iyi yönde yönlendireceğime, eksik oldukları konuda onlara yardım edeceğime inandığım ve onları sportif faaliyetlere katılmalarını sağlayarak, boş zamanlarını spor yada benzeri becerilerle geçirmelerini sağlayacak

faaliyetlere teşvik etmeyi istediğim için istedim" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Bu yüzden kampçıları bulundukları kampta üst düzeyde eğlenmek ve kendilerini geliştirmek adına yönlendirmek için buradayım" şeklinde ifade etmiştir.

c- Gençlerin serbest zamanlarını spor, vb. beceriler ve faaliyetler ile geçirmelerine teşvik için ile ilgili görüşlerini L9 lideri; "Onları sportif faaliyetlere katılmalarını sağlayarak, boş zamanlarını spor yada benzeri becerilerle geçirmelerini sağlayacak faaliyetlere teşvik etmeyi istediğim için istedim" şeklinde ifade etmiştir.

d- Gençlerin eğlenmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için ile ilgili görüşlerini L10 lideri; "Bu yüzden kampçıları bulundukları kampta üst düzeyde eğlenmek ve kendilerini geliştirmek adına yönlendirmek için buradayım" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider olarak grubunuz ya da kampçılar adına aldığınız ya da alabileceğiniz kararlar nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-kampçıların etkinliklere katılımlarında"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Kampçıların etkinliklere katılımlarında ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Kampçıların etkinliklere katılımlarında, geziler konusunda almam gerektiğinde alırım" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri, "kampçılar adına, onların burada mutlu olmaları ve eğlenebilmeleri için" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Grupla yapacağımız etkinlikler için grup içindeki görev dağılımlarını yaparım.

2.8.1. c. Paylaşım

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-kampta paylaşım olduğu için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Kampta paylaşım olduğu için ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Bu işi seviyorum. Burada paylaşım var, sorumluluk var, güven var, iletişim var" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider olarak grubunuz ya da kampçılar adına aldığınız ya da alabileceğiniz kararlar nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-kampçıların mutlu olup, eğlenebilmeleri için, b-önce*

kampçılar ile paylaşıp, fikirlerini alıp, onların istek ve taleplerine göre" üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Kampçıların mutlu olup, eğlenebilmeleri için ile ilgili görüşlerini L3 lideri;* "Verdiğim her karar kampçılar adına, onların burada mutlu olmaları ve eğlenebilmeleri için" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Önce kampçılar ile paylaşıp, fikirlerini alıp, onların istek ve taleplerine göre ile ilgili görüşlerini L9 lideri;* "Onlar adına bir karar almadan önce onlarla bunu paylaşır onların istek ve taleplerine göre kararlar alırım" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Genelde karar alma sürecinde onların fikirlerini alırım ve karar kurallar dahilinde ve benimde düşündüğüm çözüm yoluyla örtüşüyorsa kabul ederim" şeklinde ifade etmiştir.

2.8.2. EĞİTİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, karar vermeye ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak eğitim teması belirlenmiştir. Eğitim temasının alt boyutlarında ise mesleki yakınlık, toplumsal gelişim, sosyal gelişim, kişisel gelişim, lider eğitimi. Tablo 47'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 47: Katılımcıların EĞİTİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

EĞİTİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.h.1. Neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz?	-Gençlere ahlaki değer, insan ve vatan sevgisi kazandırmak için	Toplumsal Gelişim	L2
	-Gençlere olumlu sosyal davranışlar kazandırmak	Sosyal Gelişim	L2
	-Gençlerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak için	Kişisel Gelişim	L8

Tablo 47'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; toplumsal gelişim, sosyal gelişim ve kişisel gelişim başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.8.2.a. Toplumsal Gelişim

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-gençlere ahlaki değer, insan ve vatan sevgisi kazandırmak için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Gençlere ahlaki değer, insan ve vatan sevgisi kazandırmak için ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "İnsanlara örnek oluyoruz. İyi örnek alıp, iyi yönde etkileyip, doğru yönlendirirsek, onlara birçok olumlu sosyal davranış, ahlaki değer, insan ve vatan sevgisi kazandırıp, artırabiliriz" şeklinde ifade etmiştir.

2.8.2.b. Sosyal Gelişim

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-gençlere ahlaki değer, insan ve vatan sevgisi kazandırmak için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Gençlere ahlaki değer, insan ve vatan sevgisi kazandırmak için ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "İnsanlara örnek oluyoruz. İyi örnek alıp, iyi yönde etkileyip, doğru yönlendirirsek, onlara birçok olumlu sosyal davranış, ahlaki değer, insan ve vatan sevgisi kazandırıp, artırabiliriz" şeklinde ifade etmiştir.

2.8.2.c. Kişisel Gelişim

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-gençlere ahlaki değer, insan ve vatan sevgisi kazandırmak için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Gençlerin kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak için ile ilgili görüşlerini L8 lideri;* "Bu işi yapan insanlarız ve bizim yaşayamadığımız şeyleri, bir şekilde öğrenip bu tip imkanlardan yararlanmak isteyen insanları yönlendirmek kadar güzel bir şey yok" şeklinde ifade etmiştir.

2.8.3. GÖREV VE SORUMLULUK

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, karar vermeye ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu üçüncü olarak görev ve sorumluluk teması belirlenmiştir. Görev ve Sorumluluk temasının alt boyutlarında ise görev ve sorumluluk alma. Tablo 48'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 48: Katılımcıların GÖREV VE SORUMLULUK Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

GÖREV VE SORUMLULUK			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.h.1. Neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz?	-Kampta sorumluluk alma olduğu için	Görev ve Sorumluluk	L2
C.h.2. Bir lider olarak grubunuz ya da kampçılar adına aldığınız ya da alabileceğiniz kararlar nelerdir?	-Grup içi görev dağılımlarında	Görev ve Sorumluluk	L2,L5,L6,L7
	-Kampçılar için her türlü vermem gereken karar		L3,L4,L5,L10

Tablo 48'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; görev ve sorumluluk başlığı altında açıklanmıştır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.8.3.a Görev ve Sorumluluk

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-kampta sorumluluk alma olduğu için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Kampta sorumluluk alma olduğu için ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Burada paylaşım var, sorumluluk var, güven var, iletişim var. Kendi yeteneklerimize göre sevdiğimiz uğraşları yapıyoruz. Sorumluluk alıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bir lider olarak grubunuz ya da kampçılar adına aldığınız ya da alabileceğiniz kararlar nelerdir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-Grup içi görev dağılımlarında, b-Kampçılar için her türlü vermem gereken karar"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Grup içi görev dağılımlarında ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Grup içi görev dağılımlarında, tüm grup görevlendirmelerin de, kampçıların etkinliklere katılımlarında, geziler konusunda almam gerektiğinde alırım" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "Bu yapmamız gereken görev ve sorumluluklar olabilir, nöbetler olabilir, etkinlikler olabilir" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Grubumun hangi aktivitelere katılacağını yada grupla yapacağımız etkinlikler için grup içindeki görev dağılımlarını yaparım" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Grup içi organizasyonla ilgili kararları alarak kampçılarımı bu kararlarım doğrultusunda görevlendirebilirim" şeklinde ifade etmiştir.

b- Kampçılar için her türlü vermem gereken karar ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Onları ilgilendiren her türlü kararı alabilirim" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Bir lider olarak ben de kampçılar için vermem gereken her türlü kararı alabilirim" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; "alınan her türlü karar onlar için olacaktır" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Bir karar alınacaksa tabii ki grubumun menfaatleri doğrultusunda kararlar alırım" şeklinde ifade etmiştir.

2.9. Ana Tema: Doğa Eğitimi Kamp Programında yer alan katılımcıların "değerlendirme özelliği" ile ilgili görüşleri ve deneyimleri nelerdir?

2.9.1. İLETİŞİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, grubun kararlarını, kamp sonrası kampçıların ve liderlerin değerlendirilmesine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ilk olarak iletişim teması belirlenmiştir. İletişim temasının alt boyutlarında ise paylaşım, etkileşim, görüş bildirme, tartışma yaparak değerlendirmeye katılma. Tablo 49'da bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 49: Katılımcıların İLETİŞİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

İLETİŞİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.ı.1Grubunuzun aldığı kararları değerlendirirken nelere dikkat ediyorsunuz?	-Yönetim ile paylaşarak değerlendirme	Paylaşım	L4,L6,L8
	Kamp bütünlüğünü bozucu kutuplaşmalara sebep olabilecek bir şey olmadığına dikkat etmek		L10
C.ı.2. Kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesinde ki rolünüz nedir?	-Toplantılar ile	Görüş Bildirme	L2,L3,L4
	-Grubumuzun bize verdiği dönütler ışığında konuşma, değerlendirme		L5
	-Konuşup, tartışarak	Tartışma Yaparak Değerlendirmeye Katılma	L7

Tablo 49'dan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; paylaşım, görüş bildirme ve tartışma yaparak değerlendirmeye katılma başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.9.1.a. Paylaşım

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **grubunuzun aldığı karları değerlendirirken nelere dikkat ediyorsunuz? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-yönetim ile paylaşarak değerlendirme"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Yönetim ile paylaşarak değerlendirme ile ilgili görüşlerini L4 lideri;* "Alınan kararlar eğer kampı, diğer kampçıları ve programı etkileyecekse yönetimle paylaşarak değerlendiririm" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Bu kararların içeriğine göre bunları yönetim ile paylaşmamız gerekiyor" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Bu kampın işleyişi ve program ile ilgiliyse ve kampı ve liderleri, alınan kararları olumsuz etkileyecek ise bunu yönetim ile paylaşacağımı söyler sonucu da uygun bir dille onlara anlatmaya çalışırım" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.1.2.a. Görüş Bildirme

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesindeki rolünüz nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-toplantılar ile, b-grubumuzun bize verdiği dönütler ışığında konuşma, değerlendirme"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Toplantılar ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "toplantılar ile gerekli değerlendirmeleri yapıyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Yaptığımız toplantı ve doldurduğumuz lider lider, lider program sorumlusu, program sorumlusu lider değerlendirme formları ile direk etkili oluyoruz" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Yapılan toplantı ve doldurulan değerlendirme formları ile değerlendirmeye doğrudan katılıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Grubumuzun bize verdiği dönütler ışığında konuşma, değerlendirme ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Öncelikle kendi grubumuzda ki kampçılarımız bize verdikleri dönütler ışığında onların fikir ve görüşlerini değerlendirip, konuşuyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.1.b. Tartışma Yaparak Değerlendirmeye Katılma

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesindeki rolünüz nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-konuşup, tartışarak"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Konuşup, tartışarak ile ilgili görüşlerini L7 lideri;* "Biz değerlendirmeye hem konuşup, tartışarak hem de form doldurarak katılıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.2. DEMOKRATİK LİDER

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, grubun kararlarını, kamp sonrası kampçıların ve liderlerin değerlendirilmesine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu ikinci olarak demokratik lider teması belirlenmiştir. Demokratik Lider temasının alt boyutlarında demokratik davranış Tablo 50'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 50: Katılımcıların DEMOKRATİK LİDER Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

DEMOKRATİK LİDER			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.ı.1Grubunuzun aldığı kararları değerlendirirken nelere dikkat ediyorsunuz?	-Oylama yaparım	Demokratik Davranış	L1
	-Tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olmasına		L2,L7,L8,L9

Tablo 50'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; demokratik davranış başlığı altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.9.2.a. Demokratik Davranış

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesindeki rolünüz nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-oylama yaparım, b-tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olması"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Oylama yaparım ile ilgili görüşlerini L1 lideri;* "oylama yaparım" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olması ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olmasına, demokratik karar almalarına, herkese söz hakkı verip, kararın kampı, programı ve işleyişi olumsuz anlamda değiştirmeye yönelik kararlar olup, olmadığına bakarım" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Eğer grubum ortak bir karar almışsa bu benim için çok önemlidir" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Eğer grup gerçekten demokratik olarak tartışıp bir karar almışsa ya da bir fikir ortaya atmışsa tabi ki dikkate alırım" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Herkesin istekli olması önemli aynı fikirde olması önemli" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.3. KARAR VERME

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, grubun kararlarını, kamp sonrası kampçıların ve liderlerin değerlendirilmesine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu üçüncü olarak karar verme teması belirlenmiştir. Karar Verme temasının alt boyutlarında demokratik davranış, kamp programı Tablo 51'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 51: Katılımcıların KARAR VERME Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

KARAR VERME			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.ı.1Grubunuzun aldığı kararları değerlendirirken nelere dikkat ediyorsunuz?	-Tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olmasına	Demokratik Davranış	L2,L7,L8,L9
	-Demokratik karar olmalarına		L2,L8
	-Alınan kararların kampın anlam,içerik ve işleyişine uygun olmadığına	Kamp Programı	L2,L3,L4,L7,L8,L10

Tablo 51'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; demokratik davranış ve kamp programı başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.9.3.a. Demokratik Davranış

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **grubunuzun aldığı kararları değerlendirirken nelere dikkat ediyorsunuz sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olması, b-demokratik karar olmalarına"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a-Tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olması ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olmasına, demokratik karar almalarına, herkese söz hakkı verip, kararın kampı,

programı ve işleyişi olumsuz anlamda değiştirmeye yönelik kararlar olup, olmadığına bakarım" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Eğer grubum ortak bir karar almışsa bu benim için çok önemlidir" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "eğer grup gerçekten demokratik olarak tartışıp bir karar almışsa ya da bir fikir ortaya atmışsa tabi ki dikkate alırım" şeklinde ifade etmiştir. L9 lideri; "Herkesin istekli olması önemli.aynı fikirde olması önemli" şeklinde ifade etmiştir.

b-Demokratik karar olmalarına ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olmasına, demokratik karar almalarına, herkese söz hakkı verip, kararın kampı, programı ve işleyişi olumsuz anlamda değiştirmeye yönelik kararlar olup, olmadığına bakarım" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Eğer grup gerçekten demokratik olarak tartışıp bir karar almışsa ya da bir fikir ortaya atmışsa tabi ki dikkate alırım" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.3.b. Kamp Programı

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **grubunuzun aldığı kararları değerlendirirken nelere dikkat ediyorsunuz sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-alınan kararların kampın anlam, içerik ve işleyişine uygun olmadığına"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Alınan kararların kampın anlam, içerik ve işleyişine uygun olmadığına ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Tüm grup üyelerinin katıldığı bir karar olmasına, demokratik karar almalarına, herkese söz hakkı verip, kararın kampı, programı ve işleyişi olumsuz anlamda değiştirmeye yönelik kararlar olup, olmadığına bakarım" şeklinde ifade etmiştir. L3 lideri; "Alınan kararların kampın anlam, içerik ve işleyişine uygun olup olmadığına bakarım" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Alınan kararların kampın amacına uygun olup olmadığına, içerik ve işleyiş olarak uygulanabilirliğinin olup olmadığına bakarım" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Alınan kararların kampın işleyiş ve amacına uygun olup olmadığı da önemli tabi ki" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Kampın işleyişi ve program ile ilgiliyse ve kampı ve liderleri, alınan kararları olumsuz etkileyecek ise bunu yönetim ile paylaşacağımı söyler sonucu da uygun bir dille onlara anlatmaya çalışırım" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Grubun aldığı kararlarda, öncelikle kamp amacı ve kurallarına ters düşen bir konu olup olmadığına bakıyorum" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.4. EĞİTİM

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, grubun kararlarını, kamp sonrası kampçıların ve liderlerin değerlendirilmesine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu beşinci olarak eğitim teması belirlenmiştir. Eğitim temasının alt boyutlarında lider eğitimi, performans değerlendirme ve yükseltme, yaşayarak öğrenme. Tablo 52'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 52: Katılımcıların EĞİTİM Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

EĞİTİM			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.ı.2. Kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesinde ki rolünüz nedir?	-Düzenlenecek lider kurs ve seminerler için yol gösterici olması	Lider Eğitimi	L2,L4,L6,L10
	-Lider yeterlilikleri konusunda ki görüşleri yönetime aktarıp, çözüm yolları üretilmesi		L10
	-Liderlerin performanslarını değerlendirme, kamplar için daha verimli olmalarını sağlama açısından	Performans Değerlendirme ve Yükseltme	L6
C.ı.3. Bu değerlendirmeler önemli mi? Neden?	-Liderleri gelişimi açısından çok önemli	Performans Değerlendirme ve Yükseltme	L2,L6
	-Lider eğitim kurs ve seminerlerinde izlenecek yol açısından çok önemli	Lider Eğitimi	L3,L4,L5,L6
	-Liderlerin kendi eksikliklerini görmeleri ve bunları tamamlamak için eğitim seminerleri açısından		L4,L5,L6,L7,L8
	-Yaparak yaşayarak öğrenilen şeylerin kalıcı olup olmadığını görme açısından	Yaşayarak Öğrenmeyi Değerlendirme	L4

Tablo 52'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; lider eğitimi, performans değerlendirme ve yükseltme ve yaşayarak öğrenmeyi

değerlendirme başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.9.4.a. Lider Eğitimi

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesindeki rolünüz nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-düzenlenecek lider kurs ve seminerler için yol gösterici olması, b-lider yeterlilikleri konusunda ki görüşleri yönetime aktarıp çözüm yolları üretilmesi"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *a- Düzenlenecek lider kurs ve seminerler için yol gösterici olması ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Bundan sonra ki kampların daha iyi olması için, yenilikler yapılması ve düzenlenecek kurs ve seminerler için yol gösterici oluyor" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Bundan sonra ki kamplar için çok önemli. Yapılan hatalar, oluşan aksaklıklar belirlenip, bundan sonra ki kamplarda bu hatalar yapılmayıp, aksaklıklar düzeltiliyor" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Kampın ve programın değerlendirilmesinde, yaşanılan olumsuzlukların ve aksaklıkların yeni dönemde ve bir dahaki kamplarda yaşanmaması açısından önemli olduğumu düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Değerlendirmemiz dikkate alındığı taktirde bir sonraki kamp döneminde aynı sıkıntıları yaşamamak için önlemler alınıyor" şeklinde ifade etmiştir.
>
> *b-Lider yeterlilikleri konusunda ki görüşleri yönetime aktarıp çözüm yolları üretilmesi ile ilgili görüşlerini L10 lideri;* "liderlerle de sürekli bir arada olduğumuz için liderlerin üzerlerine düşen görev ve sorumlulukları ne derece yerine getirdiklerini hangi konularda aksaklıklar ya da yetersizlikler olduğunu yönetime aktarıp, çözüm yolları üretilmesini sağlıyoruz" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.4.b. Performans Değerlendirme ve Yükseltme

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesindeki rolünüz nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-liderlerin performanslarını değerlendirme, kamplar için daha verimli olmalarını sağlama açısından"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Liderlerin performanslarını değerlendirme, kamplar için daha verimli olmalarını sağlama açısından ile ilgili görüşlerini L6 lideri; "Liderlerin değerlendirilmesinde de kamplarda çalıştığımız arkadaşların performanslarını değerlendirip kamplar için daha verimli olabilmelerini sağlamak açısından bu değerlendirmeler önemli bence" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.4.a. Performans Değerlendirme ve Yükseltme

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bu değerlendirmeler önemli mi? neden sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-liderlerin gelişimi açısından çok önemli"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Liderlerin gelişimi açısından çok önemli ile ilgili görüşlerini L2 lideri; "Bu değerlendirmeler bundan sonra kampların daha iyi, amacına uygun yapılabilmesi ve liderlerin gelişimi açısından daha önemli olacağını düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Liderlerin değerlendirilmesinde de kamplarda çalıştığımız arkadaşların performanslarını değerlendirip kamplar için daha verimli olabilmelerini sağlamak açısından bu değerlendirmeler önemli bence" şeklinde ifade etmiştir. L8 lideri; "Yapılan olumlu ya da olumsuz değerlendirmeler bizim gelişimimiz için çok önemli" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.4.b. Lider Eğitimi

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bu değerlendirmeler önemli mi? neden sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-lider eğitim kurs ve seminerlerinde izlenecek yol açısından önemli, b-liderlerin kendi eksikliklerini görmeleri ve bunları tamamlamak için eğitim seminerleri açısından"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Lider eğitim kurs ve seminerlerinde izlenecek yol açısından önemli ile ilgili görüşlerini L3 lideri; "Bundan sonra ki lider eğitim kurslarında izlenecek yol açısından çok önemli diye düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Ayrıca program ve işleyiş konusunda

eksik ve doğru yönlerimizi görmemize yardımcı oluyor.Böylece bir daha ki dönem ya da yıllara ışık tutuyor" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Bu bundan sonra yapılan seminer ve kamp görevlendirmeleri açısından yol gösterici oluyor" şeklinde ifade etmiştir.

b-Liderlerin kendi eksikliklerini görmeleri ve bunları tamamlamak için eğitim seminerleri açısından ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Hem liderin kendi eksikliklerini görmesi hem de bu eksikliklerin tamamlanması için yapılacak olan eğitim seminerleri açısından önemli" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri, "liderlerden dönüt alınması açısından çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Lider arkadaşlarımız için yapılan değerlendirmeler eksikliklerin görülmesi, hataların düzeltilmesi, yapılan hataların tekrar edilmemesi açısından çok önemli" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.4.c. Yaşayarak Öğrenmeyi Değerlendirme

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **bu değerlendirmeler önemli mi? neden sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-yaparak yaşayarak öğrenilen şeylerin kalıcı olup olmadığını görme açısından"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Yaparak yaşayarak öğrenilen şeylerin kalıcı olup olmadığını görme açısından ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Yaparak, yaşayarak öğrenilen şeyler daha kalıcı ve faydalı olur diye düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.5. ORGANİZASYON

Doğa Eğitimi Kamp Programında görev yapan katılımcıların, grubun kararlarını, kamp sonrası kampçıların ve liderlerin değerlendirilmesine ilişkin sorulara verilen cevaplar sonucu altıncı olarak organizasyon teması belirlenmiştir. Organizasyon temasının alt boyutlarında kampların devamı için, kamp programının değerlendirilmesi, kampın amacı, kamp programı ve işleyişi. Tablo 53'de bu tema detaylı açıklamalarıyla verilmiştir.

Tablo 53: Katılımcıların ORGANİZASYON Teması ile ilgili Düşüncelerine Yönelik Bulgular

ORGANİZASYON			
Sorular	**Görüşme Sonucu Ortaya Çıkan Kodlar**	**Alt Tema**	**Katılımcılar**
C.ı.2. Kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesinde ki rolünüz nedir?	-Bundan sonra ki kampların daha iyi olması ve yönlendirme için	Kampların Devamı İçin	L2,L4,L6,L8,L10
	-Kampta ki aksaklıkları, programı ve işleyişi, amacına ulaşıp ulaşmadığını anlayabilme aşamasında	Kamp Programının Değerlendirilmesi	L4,L6
C.ı.3. Bu değerlendirmeler önemli mi? Neden?	- Kampların amacına uygun yapılabilmesi için	Kamp Programı ve İşleyiş İçin	L2,L3,L4,L5,L10
	-Hedef kitleye ulaşıp ulaşmadığını anlamak açısından		L4
	-Kampçı ve liderlerden dönüt alma açısından		L5
	-Program ve işleyiş konusunda eksik ve doğru yönlerimizi görmek için		L4,L5,L6,L7,L10

Tablo 53'den elde edilen bulgulara göre, katılımcılar görüşlerini; kampların devamı için, kamp programının değerlendirilmesi ve kamp programı ve işleyiş için başlıkları altında açıklamışlardır. Bunlar aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

2.9.5.a. Kampların Devamı için

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu **kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesindeki rolünüz nedir? sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"-bundan sonraki kampların daha iyi olması ve yönlendirme için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

> *-Bundan sonraki kampların daha iyi olması ve yönlendirme için ile ilgili görüşlerini L2 lideri;* "Bu bundan sonra ki kampların daha iyi olması için, yenilikler yapılması ve düzenlenecek kurs ve seminerler için yol gösterici oluyor" şeklinde ifade etmiştir. L4 lideri; "Bundan sonra ki kamplar

için çok önemli. Yapılan hatalar, oluşan aksaklıklar belirlenip, bundan sonra ki kamplarda bu hatalar yapılmayıp, aksaklıklar düzeltiliyor" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Yaşanılan olumsuzlukların ve aksaklıkların yeni dönemde ve bir dahaki kamplarda yaşanmaması açısından önemli olduğumu düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Değerlendirmemiz dikkate alındığı taktirde bir sonraki kamp döneminde aynı sıkıntıları yaşamamak için önlemler alınıyor" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.5.b. Kamp Programının Değerlendirilmesi

Katılımcı, yapılan kodlamalar sonucu kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesindeki rolünüz nedir? sorusuna ilişkin olarak görüşlerini *"-kamptaki aksaklıkları, programı ve işleyişi, amacına ulaşıp ulaşmadığını anlayabilme aşamasında"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

-Kamptaki aksaklıkları, programı ve işleyişi, amacına ulaşıp ulaşmadığını anlayabilme aşamasında ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Bundan sonra ki kamplar için çok önemli. Yapılan hatalar, oluşan aksaklıklar belirlenip, bundan sonra ki kamplarda bu hatalar yapılmayıp, aksaklıklar düzeltiliyor" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Yaşanılan olumsuzlukların ve aksaklıkların yeni dönemde ve bir dahaki kamplarda yaşanmaması açısından önemli olduğumu düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir.

2.9.5.3.a. Kamp Programı ve İşleyiş İçin

Katılımcılar, yapılan kodlamalar sonucu **bu değerlendirmeler önemli mi? neden sorusuna ilişkin olarak** görüşlerini *"a-kampçı ve liderlerden dönüt alma açısından, b-program ve işleyiş konusunda eksik ve doğru yönlerimizi görmek için"* üzerinde durarak ifade etmişlerdir.

a-Kampçı ve liderlerden dönüt alma açısından ile ilgili görüşlerini L5 lideri; "Yapılan hataların, eksikliklerin görülmesi açısından, kampçı ve liderlerden dönüt alınması açısından çok önemli olduğunu düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir.

b-Program ve işleyiş konusunda eksik ve doğru yönlerimizi görmek için ile ilgili görüşlerini L4 lideri; "Liderin kendi eksikliklerini görmesi hem de bu eksikliklerin tamamlanması için yapılacak olan eğitim seminerleri

açısından önemli" şeklinde ifade etmiştir. L5 lideri; Yapılan hataların, eksikliklerin görülmesi açısından, kampçı ve liderlerden dönüt alınması açısından çok önemli olduğunu düşünüyorum" şeklinde ifade etmiştir. L6 lideri; "Arkadaşlarımız için yapılan değerlendirmeler eksikliklerin görülmesi, hataların düzeltilmesi, yapılan hataların tekrar edilmemesi açısından çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L7 lideri; "Eksikliklerin görülmesi, yapılan hataların tekrarlanmaması açısından çok önemli" şeklinde ifade etmiştir. L10 lideri; "Hem lider arkadaşların eksik ya da yeterliliklerini bilmesi açısından hem de kampların amaçlanan hedeflere ulaşmaları açısından önemli" şeklinde ifade etmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde ana temalara ilişkin sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

Araştırma sonucunda, rekreasyon program yönetiminde uygulama sürecinde görev alan katılımcıların, rekreasyon doğa kamp programının amaç, program ve yönetim boyutu ile lider özelliklerine ilişkin görüş, deneyim ve gözlemlerinin analizi yapılmış ve ortaya çıkan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Katılımcıların rekreasyon doğa eğitimi kamp programının amacı, süreci ve yönetim boyutu (ana temaları) ile ilgili görüşlerinde ortaya çıkan temel unsurlar kamp programı kapsamında beş unsur (tema) şeklinde belirlenmiştir: Bunlardan birincisi **eğitim**, ikincisi **iletişim**, üçüncüsü **motivasyon**, dördüncüsü **kültür** ve beşincisi **lider**, olarak sınıflandırılmıştır.

1- Eğitim teması, doğa eğitimi kamp programında amaç, süreç, yönetim boyutlarında ortaya çıkmış ve önemi vurgulanmıştır. Eğitim; temasına ilişkin olan verilerde; "sosyal gelişim, toplumsal fayda, kişisel gelişim, doğa eğitimi, yeterlilik, ön hazırlık, teorik eğitim ve yaşayarak öğrenme**"** gibi alt temalar ortaya çıkmıştır.

2- İletişim teması, doğa eğitimi kamp programında amaç, süreç, yönetim boyutlarında ve liderlik özelliklerinde ortaya çıkmış ve önemi vurgulanmıştır. İletişim; temasına ilişkin olan verilerde; "paylaşım, haberdar olma, etkileşim,

yönlendirme, kişiler arası tanışma, takım çalışması, koordinasyon, değerlendirme, paylaşım olmayışı ve yönetsel kademelenme" gibi alt temalar ortaya çıkmıştır.

3- Motivasyon teması, doğa eğitimi kamp programında amaç, süreç ve liderlik özelliklerinde ortaya çıkmış ve önemi vurgulanmıştır. Motivasyon; temasına ilişkin olan verilerde; "hareket geçirme, aktif güdüleme ve hazır bulunuşluk" gibi alt temalar ortaya çıkmıştır.

4. Kültür teması, doğa eğitimi kamp programında amaç boyutunda ortaya çıkmış ve önemi vurgulanmıştır. Kültür temasına ilişkin olan veriler; "kültür alışverişi, kültürel amaç, kültürel faaliyet, kültür mozaiği, kültürel yeterlilik ve kültürel ortam" gibi alt temalar ortaya çıkarılmıştır.

5. Lider teması, doğa eğitimi kamp programında amaç, süreç, yönetim boyutunda ortaya çıkmış ve önemi vurgulanmıştır. Lider; temasına ilişkin olan veriler; "lider özelliği, görev ve sorumluluklar, takım çalışması, yönetsel kademelenme ve problem çözme" gibi alt temalar ortaya çıkarılmıştır.

Rekreasyon doğa kamp programında, katılımcıların lider özelliklerine ait genel temada lider özellikleri ile ilgili görüşlerinde çıkan ortak temel unsurlar (ana tema) birincisi **eğitim özelliği**, ikincisi **iletişim özelliği**, üçüncüsü **motivasyon özelliği** yukarıda ortak temalar olarak verilmiştir. Bunların dışında ortaya çıkan dördüncüsü **problem çözme özelliği**, beşincisi **görev ve sorumluluk özelliği**, altıncısı **takım çalışması özelliği**, yedincisi **güven özelliği**, sekizincisi **karar verme özelliği**, dokuzuncusu **değerlendirme özelliği** olarak ortaya sınıflandırılmıştır.

1. Eğitim özelliği ana temasına ilişkin olarak veriler **"teorik eğitim ve yaşayarak öğrenme"** olarak çıkmıştır. Teorik eğitim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "yeterlilik ve hazırlayıcı eğitim", yaşayarak öğrenme temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "yaşayarak öğrenme" olarak ortaya çıkmıştır.

2. İletişim özelliği ana temasına ilişkin olarak veriler **"etkileşim ve paylaşım"** olarak çıkmıştır. Etkileşim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "uyum ve karşılıklı etkileşimin olması, yönlendirme, uyum ve karşılıklı etkileşimin olmaması ve iletişim eksikliği", paylaşım temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "grup dinamiği ve koordinasyon olmaması" olarak ortaya çıkmıştır.

3. Problem çözme özelliği ana temasına ilişkin olarak veriler; **"iletişim ve organizasyon"** olarak çıkmıştır. İletişim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "yönlendirme, koordinasyon eksikliği, paylaşım", organizasyon temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "teknik sorunlar ve bilgilenme eksikliği, uyum sorunu ve takım çalışması" olarak ortaya çıkmıştır.

4. Motivasyon özelliği ana temasına ilişkin olan veriler **"iletişim ve aktif güdüleme"** olarak çıkmıştır. İletişim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "etkileşim sağlaması, yönetim, liderler ve kampçılar ile ilişkiler, paylaşım", aktif güdüleme temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "harekete geçirme ve devamlılık, olumsuz davranışlar, olumlu davranışlar" olarak ortaya çıkmıştır.

5. Görev ve sorumluluk özelliği ana temasına ilişkin olan veriler; **"koordinasyon, iletişim, motivasyon, eğitim ve kültür"** olarak çıkmıştır. Koordinasyon temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "kamp işleyişinde yönlendirme, program işleyişini yürütme, program işleyişinde aksamalar", iletişim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "grup dinamiği sağlama, paylaşımı sağlama, karşılıklı etkileşimi sağlama, iletişim kaybı", motivasyon temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "paylaşımı sağlama, karşılıklı etkileşimi sağlama, motivasyon kaybı", eğitim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "lider, eğitimi, toplumsal fayda", kültür temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "kültürel değerler ve kültür alışverişi" olarak ortaya çıkmıştır.

6. Takım çalışması özelliği ana temasına ilişkin olan veriler; **"koordinasyon, iletişim, eğitim, organizasyon ve motivasyon"** olarak çıkmıştır. Koordinasyon temasına ilişkin olan veriler (alt tema); yönlendirme, etkileşim,

program işleyişinde aksamalar", iletişim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "grup dinamiği, paylaşım, yönlendirme", "eğitim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "sosyalleşme, lider eğitimi", organizasyon temasına ilişkin olan veriler (alt tema); amaç, paylaşım, kamp programının işleyişi", motivasyon temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "etkileşim ve aktif motivasyon" olarak ortaya çıkmıştır.

7. **Güven özelliği** ana temasına ilişkin olan veriler; **"iletişim, motivasyon ve yaşayarak öğrenme"** olarak çıkmıştır. İletişim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "etkileşim, paylaşım, grup dinamiği, yönlendirme ve uyum, problem çözme", motivasyon temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "etkileşim, yaşayarak öğrenme temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "yaşayarak öğrenme" olarak ortaya çıkmıştır.

8. Karar verme özelliği ana temasına ilişkin olan veriler; "**iletişim, eğitim görev ve sorumluluk"** olarak çıkmıştır. İletişim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "etkileşim, yönlendirme, paylaşım", eğitim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); " toplumsal gelişim, sosyal gelişim, kişisel gelişim", görev ve sorumluluk temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "görev ve sorumluluk" olarak ortaya çıkmıştır.

9. Değerlendirme özelliği ana temasına ilişkin olan veriler; **"iletişim, demokratik lider, karar verme, eğitim ve organizasyon"** olarak çıkmıştır. İletişim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "paylaşım, görüş bildirme, tartışma yaparak değerlendirmeye katılma" , demokratik lider temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "demokratik lider", karar verme temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "demokratik davranış, kamp programı", eğitim temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "lider eğitimi, performans değerlendirme ve yükseltme, yaşayarak öğrenme", organizasyon temasına ilişkin olan veriler (alt tema); "kampların devamlılığı, kamp programının değerlendirilmesi, kamp programı ve işleyişi" olarak ortaya çıkmıştır.

6.2. Öneriler

1. Rekreasyon doğa kamp programlarının daha etkili olabilmesi için, verilen liderlik eğitiminin kapsamı genişletilerek, liderlere verilen teorik eğitimin ve gelişim seminerlerinin dışında, farklı, uygulamaya dönük, liderlik özelliklerini ortaya çıkarıp, geliştirecek programlarla da liderlerin yaşayarak öğrenmelerine olanak sağlanabilir.

2. Rekreasyon doğa kamp programlarına katılan katılımcıların doğayla baş başa kalıp, yaşayarak öğrenmelerini kolaylaştırmak için yapılan etkinliklerin dışında farklı etkinlik planlama ve uygulamaları yapılabilir.

3. Aileler rekreasyon doğa kamp programlarına katılımın çocuklar ve gençler için yararları konusunda bilinçlendirilip, çocukların ve gençlerin kötü alışkanlıklardan uzaklaşmaları sebebiyle bu programlara teşvik etmeleri sağlanabilir.

4. Rekreasyon doğa kampı sırası ve sonrasında kampçılar, liderler, program sorumluları ve diğer yöneticilere yapılan anket ve görüşmeler, bundan sonraki kampların içeriği, programı ve liderlere verilecek eğitimlerde dikkate alınarak, yol gösterici olarak kullanılabilir.

5. Rekreasyon doğa kamplarının amaç, program belirleme ve yönetim boyutları daha kapsamlı bir şekilde planlaması yapılıp, gençlerin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda yönlendirilebileceği düşünülmektedir.

6. Rekreasyon doğa kamp programları gençlerde güven duygusu ve kişilik gelişiminin sağlanması için tüm eğitim sisteminin içinde tekrar irdelenerek farklı yöntemler kullanılarak eğitim niteliği ve etkiliği artırılabilir.

7. Gençlere doğa eğitimi kamp programları ile yaşayarak öğrenme çerçevesinde fırsatlar artırılarak, bilişsel, ruhsal ve sosyal gelişimlerine katkıda bulunabilir.

8. Katılımcıların liderlik özelliklerine ilişkin yapılan görüşmeler sonucunda; kendi ve eğitim özelliği dışında diğer yedi ana temanın altında tema olarak ortaya çıkan iletişim özelliğinin önemi ortaya konmuştur. Bu nedenle bundan sonra yapılacak olan eğitim ve gelişim seminerlerinde özellikle iletişim özelliğini geliştirici uygulamalar artırılabilir.

9. Bolu Mengen doğa kampına gelen gençlerin sayısının fazla ve kamp alanının geniş olması nedeni ile liderlerin kendi aralarında ve liderlerin yönetim ile iletişimini kolaylaştırmak için telsis vb. araç ve gereçlerin sayısının artırılarak liderlerin ve yönetimin iletişimleri daha da kolaylaştırılabilir.

10. GSGM'nin Gençlik Hizmetleri Birimi'nin sorumluluğunda, Gençlik ve Spor İl Müdürlükleri'nin destek ve koordinesi ile yürütülen Rekreasyon doğa kamp programlarının uygulamasının yaygınlaştırılarak, ülke genelinde sayılarının artırılıp, ülkemizde daha çok gencin bu programlardan yararlanması sağlanabilir.

11. Rekreasyon doğa kamp programlarından gençlik kampları katılımcıların istek, ilgi ve ihtiyaçlarına göre hazırlanmaktadır. Ancak gençlerin farklı bölgeler, farklı kültürler, farklı çevre ve aile yapılarından geldikleri düşünülerek aktiviteler biraz daha artırılıp, program zenginleştirilerek gençlerin kamplara olan ilgisi artırılabilir.

12. Rekreasyon doğa kamp programlarında, kamp alanının geniş, katılımın fazla olmasından dolayı, ani karar ve müdahale gerektiren durumlar ile fazlaca karşılaşılmaktadır. Bu nedenle liderlerin problem çözme ve karar verme özelliklerini geliştirici uygulamalar ile aldıkları teorik eğitim desteklenebilir.

13. Liderlik özelliklerinin vazgeçilmez bir parçası olan takım çalışması özelliği ile grup dinamiği, kampların öncesinde verilen eğitim ve seminerlerin dışında alanda yapılacak olan eğitim ve uygulama çalışmaları ile desteklenmelidir.

14. Rekreasyon doğa kampında görevli olan katılımcıların kamp dönemi başlamadan iki gün önce kamp alanına gelerek, kampta görevli personel, diğer lider ve yöneticiler ile tanışıp, kaynaşmaları, kampın fiziki koşullarına uyumu kolaylaştırılıp, kamp alanı ve program hakkında tam bir bilgilenme sağlanarak, kampa motive olmaları çabuklaştırılmalıdır.

15. Bolu Mengen doğa kamp programının uygulama sürecinde değerlendirme raporları dikkate alınarak, eksiklikler konusunda ön çalışma ve araştırmalar yapılabilir.

16. Rekreasyon doğa programlarından gençlik kampları gençlerin birbirlerini daha iyi anlamaları, paylaşım, grup, sorumluluk alma, işbirliği, arkadaşlık, dostluk gibi kavramların önemini daha iyi kavrayıp gelecekte kendilerine daha iyi ve net bir yol çizmeleri açısından yol gösterici olacağı düşünülerek eğitim politikasında doğa eğitimi yeniden irdelenmelidir.

Rekreasyon programı uygulayacak veya uygulamalı araştırmada gözlem yapacak kişilere öneriler

1. Rekreasyon doğa kamp programlarında araştırma yapacak kişinin mutlaka temel kamp becerilerinde deneyim kazanması veya uzman doğa kamp lideri ile paylaşım sağlaması önerilir.

2. Rekreasyon doğa kamp programları ile ilgili gözlem yapacak kişiler, uygulama sırasında kamera kaydı, ses kaydı, fotoğraf çekimi gibi farklı yöntemler kullanarak, çalışmaya zenginlik katmalıdırlar.

3. Rekreasyon doğa kamp programlarının planlama ve uygulama sürecinde görülen yönetsel eksiklikler üzerine yeni araştırmalar yapılabilir.

4. Rekreasyon doğa kamp programlarının değerlendirilmesinde gelişmiş ülkelerle kıyaslama yapılarak önerilerde bulunulabilir.

5. Rekreasyon doğa kamp programlarına katılımı ve programların verimliliğini artırmak için çok boyutlu nitel analiz ve değerlendirmeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

Acar, Nesime. **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi, 2000.

Ağaoğlu, S. Yavuz. "Türkiye'deki Üniversitelerin Rekreasyon Programlarının Geliştirilmesi", Yayımlanmamış Doktora Tezi, **Ondokuzmayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, 2002.

Aktaş, M. A. **Grup Süreci ve Grup Dinamikleri**. İstanbul. Sistem Yayıncılık, 1997.

Argon, T., Eren, A. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004.

Arıkan, S.; **Yönetim ve Organizasyon, Liderlik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

Aslan, S., **"Yükseköğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumuna Bağlı Yurtlarda Kalan Bayan Öğrencilerin Rekreasyonel Sorunları Üzerine Bir Araştırma",** Gazi Üniversitesi Yayını,Ankara, 1996.

Aslan, S., Karaküçük, S. **"Devlet Yurtlarında Kalan Bayan Öğrencilerin Rekreasyonel Sorunları",** Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Cilt II, Sayı 3, Ankara, 1997.

Atara S.&Ruth B. "LeisureEducation & Identity Development of Youth-Suggested Framework for Educators", **International Conference on Leisure, Tourism & Sport Education, Integration, Innovation**, Cologne, 18–21 March, Germany 2004.

Aydın,M. , **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Hatipoğlu Yayınları, 1994.

Aytürk, Nemci. **Yönetim Sanatı: Başarılı Yönetim ve Yöneticilik Teknikleri.** Ankara: Emel Yayınevi, 1990.

Balcı, Ali. **Örgütsel Gelişme.** Ankara: Personel Eğitim Merkezi Yay. No:18, 1995.

Balcı, A. **Örgütsel Gelişme,** Ankara: Medya Ajans Reklamcılık Matbaacılık, 2000.

Baltaş, Acar. **Ekip Çalışması ve Liderlik,** Remzi Kitabevi, 2003.

Barnard, Chester, **Functions of Executive**. Cambridge: Harward University Pres, 1979.

Barnett, B.G., Caffarella, R.S., Daresh, J.D., King, R. A., Nicholson, T. H., &

Whitaker. (1992). **A new slant on leadership preparation. Educational Leadership**. Feb., Vol:49, 5, 72-75.

Başaran, İ. Ethem. **Yönetim.** Ankara: Umut Yayım, 2000.

Bayhan, Pınar. "Kadın Yöneticilerde Liderlik Davranışlarının Toplumsam Roller Açısından İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2002.

Bıçakçı, İlker. **İletişim ve Halkla İlişkiler.** Kapital Medya A.Ş. 2003.

Biçer, T. **Doruk Performans**. İstanbul: Beyaz Yayınevi, 1998.

Bretttsschneider, W.D. **"Physchological Outcomes and Social Benefits of Sport Involvement and Physical Actvity Implications for Physical Education"**. World Summit on Physical Education, Berlin, 1999. 77-82.

Bucher, A. Charles. **"Foundations of Physical Education", the C.U.,** Mosby Company, Saint Louse, 1972.

Bucher, A. Charles. **"Management of Physical Education and Athletic Programs"**, Ninthed, St Louis. 1987.

Buller, P. F. Et al, **"A Model for Developing Student Skills and Assessing MBA Programs Outcomes Through Outdoor Training".** Journal of Management Education. Vol. 19, pp:35, 1995.

Bursalıoğlu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.** Ankara: Personel Eğitim Geliştirme Merkezi Yayını,1991.

Bursalıoğlu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış.** Ankara: Pegem Yayıncılık, 1994.

Bursalıoğlu, Ziya. **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama.** Ankara: Pegem Yayıncılık, 1997.

Bursalıoğlu, Ziya. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, PEGEM Yayını, no.9, Ankara, 1994.

Butler, D.G.; **Introduction to Community Recreation**. NewYork, McGraw Hill, 1976.

Can, Süleyman. "Resmi ve Özel Okullardaki Okul Yöneticileri ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Liderlik Davranışı Yönünden Karşılaştırılması", Yayımlanmamış Doktora Tezi, **Atatürk Üniversitesi**, 2002.

Can, S., Tepe, K.; **Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi Bildiriler Kitabı**. Ankara, 2003.

Çam, Sabahattin. "İletişim Becerileri Eğitim Programının Öğretmen Adaylarının Ego Durumlarına ve Problem Çözme Becerisi Algılarına Etkisi", **Ankara Üniversitesi** Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1997.

Carlson, E. Reynold ve Deppe, R. Theodore ve MacLean, R. Janet., **Recreation in American Life.** Belmont California: Wadsworth Publishing Company, 1972.

Clark, D., **Learning Styles or, How We Go From the Unknown to the Known**, 1999. http://www.nwlink.com/donclark/hrd/history/hiatory.html adresinden alındı.

Cockrell, David. **The Wilderness Education**. Indiana: ICS Boks Inc. 1991.

Cordes, A. Kathleen ve Ibrahim, M. Hilmi. **Applications in Recreation&Leisure.** Usa: A Division of The McGraw-Hill Companies, 1999.

Çakırcıoğlu, H**.,** "Rekreasyon; Beden Eğitimi ve Diğer Dersler Açısından Okullarda Ders Dışı Faaliyetlerin Durumu, Eğitsel Kollar ve Fonksiyonları", Yayımlanmamış Yükseklisans Tezi, **Marmara Üniversitesi Yayını, İstanbul,** 1998.

Çalışkan, Gökhan. "Liderlik Açısından Antrenör Davranışlarının Sporcu Performansı Üzerine Etkisinin Değerlendirilmesi (Voleybol Örneği)", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2001.

Çelebi, Müberra. "Doğa Etkinliklerinin, Liderlik Becerilerinin Ortaya Çıkarılmasındaki Rolü", Yayımlanmamış Doktora Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2002.

Çelik, Vehbi. **Eğitim Yönetiminde Vizyoner Liderlik**. Eğitim Yönetimi Dergisi yıl:3 sayı: 4 Ankara:, 1997.

Çelik, Vehbi. **Eğitimsel Liderlik**. Ankara: Pegem Yayınları, 1999.

Çoban, Sabire. "Yöneticilerin Yaratıcılık Düzeyleri İle Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi**, 1999.

Çoknaz, D., Çelebi, M., "Evaluation of The Recreational Leaders Experience in University Leısure Programs", **The TSSA 8th Internetıonal Sports Science Congress,** 17-20 November, Turkey, 2004.

Daniel E. Griffiths. **Behavioral Science and Educational Admidtration**, Chicago University of Chicago Pres. 1964.

Demirel, Ö., ve Kaya, Z., **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Pegem Yayıncılık, 2001.

Demirhan, G. Önderlik Güvenlik ve Çevre Koruma Bütünlüğü İçinde Doğa Sporları Eğitimi. **I. Doğa Sporları Sempozyumu.** Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1998.

Demirpolat, A. **Toplum ve Spor.** Ankara: Kadıoğlu Matbaası, 1998.

Dinç, Aslı. "Örgütlerde Karar Verme ve Problem Çözme Süreçlerinde Yaratıcı Düşüncenin Yeri ve Önemi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Üniversitesi,** 2000.

Dindar, A. Mustafa. "Liderlik, Liderlik Tarzları ve Bir Uygulama" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **İstanbul Teknik Üniversitesi**, 2001.

Doğar, Yahya. **Türkiye'de Spor Yönetimi.** Malatya: Öz Akdeniz Ofset, 1997.

Dökmen, Üstün. **İletişim Çalışmaları ve Empati**. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2002.

Dönmezer, S., **Sosyoloji,** İstanbul, 1990.

Durmuş, A. Eren. "Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye'de seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2001.

Edginton, R. Christopher ve Hudson, D. Susan ve Ford, M. Phyllis. **Leadership for Recreation and Leisure Programs and Settings.** Illinois: Sagamore Publishing Champaign, 1999.

Elma, C. & Demir, K. **Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar**. Ankara: Anı Yayınları, 2000.

Ekenci, G., İmamoğlu, F. **Spor İşletmeciliği,** Alp Ofset, Ankara, 1998.

Ekenci, Güner ve A. Faik İmamoğlu. **Spor İşletmeciliği.** Ankara: Nobel Yayın, 2002.

Ekici, G, **Öğrenme Stiline Dayalı Öğretim ve Biyoloji Dersi Öğretimine Yönelik Ders Planı Örnekleri**; Gazi Kitapevi, 2003.

Erçetin, Ş. Ş.; **Lider Sarmalında Vizyon**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2000.

Erden, M., ve Akman Y, **Eğitim Psikolojisi**; Gelişim-Öğrenme-Öğretme, Arkadaş

Yayınevi, Ankara, 1997.

Eren, Erol. **Yönetim ve Organizasyon**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 1996.

Eren, Erol. **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.** İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 2001.

Eren, Erol. **Yönetim ve Organizasyon,(Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)**. İstanbul: Beta Yayınları, 2003.

Erdoğan, İ. **İşletmelerde Davranış**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul. 1994.

Erkal, E. Mustafa. **Sosyoloji.** İstanbul: Der Yayınevi, 1999.

Ertürk, Mümin. **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon.** İstanbul: Beta Basım Yayım, 3. Baskı, 2000.

Ferah, Atilla. **Gençlik Kampları**. Ankara, 1997.

Ferrera, J. Robert. **"Building Trust".** The Excutive Educator, Sept., 1992. 31-32.

Freedman, J.C., Sears, D.O., Smith, J.M.C. **Sosyal Psikoloji** İmge Kitapevi, 1993. Çeviren Dönmez, Ali.

Gall, Adrienne L. You can take the manager out of the woods, but…, **Training and development Journal,** March, 54-58, 1987.

Gass, Michael A. **"Adventure therapy: Therapeutic Applications of Adventure** Programming". USA: Kendall/HuntPub.Comp., 1993.

Geçtan, Engin. **Çağdaş İnsanda Normal Dışı Davranışlar.** Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yay. No:46, 1974.

Gençlik Kampları Lider El Kitabı. Gençlik Hizmetleri Daire Başkanlığı, 2006.

Giustolisi, Mariella ve ark. "Project for Urban Areas-Education Through Sport Also for The Recovery and Integration in Urban Areas", **10.th World Congress Sport Forall**, Rome, Italy, 11–14.th November, 2004, pp: 189

Gökdeniz, Ayhan. **Boş Zaman & Rekreasyon Yönetimi Örnek Animasyon Uygulamaları.** Ankara: Detay Yayıcılık, 2003.

Gökmen, H. ve diğerleri; **Yüksek Öğretim Öğrencilerinin serbest Zaman Etkinlikleri, Kendilerini Gerçekleştirme Düzeyleri**, MEGSB Yayını, Ankara, 1985.

Güney ve diğerleri **Yönetim ve Organizasyon.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.

Güven, Tayfun. "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü'nün Yönetsel ve Örgütsel

Sorunları İle Bütünleşik Çözüm Önerileri". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2002.

Hacıoğlu, Necdet ve Gökdeniz, Ayhan ve Dinç, Yakup, (Edt:Ayhan Gökdeniz) **Boş Zaman ve Rekreasyon Yönetimi**, 2003.

Halliday, Nancy. 1999. Developing self-esteem through challenge education experiences. Journal of Phy sical Education Recreation and Dance, August, vol:70, 6, 51-59.

Hazar, Atilla. **Turizm İşletmelerinde Animasyon: Rekreasyon, Animasyon Teorisi ve Uygulamalı Animasyon Etkinlikleri.** Ankara: Detay Yayıncılık, 1999.

Hazar, Atilla. **Rekreasyon ve Animasyon.** Ankara: Detay Yayıncılık, 2003.

Hellriegel, D., Slocum J. W., Woodman R. W. **Organizational Behavior.** (7th. Edt). USA: West Pub. Comp, 1995.

Hodgetts, Richard M. **Yönetim: Teori,Süreç ve Uygulama** (Çev:Canan Çetin, Esin (Can)Mutlu). İstanbul: Beta Basınm Yayım Dağıtım A.Ş., 1999.

Howe, C., "The Evaluation of Leisure Programs", **Joperd**, October 1993.

İmamoğlu, Ahmet Faik. **Fonksiyonel Açıdan Spor Yönetiminin Anlam ve Önemi**, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 8, S.1, 1992, Ankara

Karadağ, A. Aybike. "Eğirdir İlçesinin Rekreasyon Kaynaklarının Belirlenmesi ve Değerlendirilmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, 2002.

Karaküçük, S. **Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme.** Ankara: Seren Ofset, 1997.

Karaküçük, S.; **Rekreasyon Boş Zamanları Değerlendirme.** Ankara: Gazi Kitabevi, 1999.

Karatut, Gökay. "Liderlik Faktörlerinden İletişimin Verimlilik Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,**. 2001.

Karip, Emin. **Dönüşümcü Liderlik. Eğitim Yönetimi.** Yıl:4, sayı:16, Güz, 1998.

Karslı, Mehmet Durdu. **21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, İstanbul. Deniz Harp Okulu. 1997.

Karatut, Gökay. **Liderlik Faktörlerinden İletişimin Verimlilik Üzerine Etkisi,**

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.

Katırcıoğlu, Ayşegül. "Yerel Yönetimlerin (Belediyelerin) Rekreaktif Faaliyetlere Yaklaşım ve Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, 1999.

Kaya, Yahya Kemal. **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Set Ofset Matbaacılık,1993.

Kelly, R. J. **Leisure,** Prentice Hall, Englewood cuffs,New Jersey, 1990.

Kılbaş, Şükran. **Gençlik ve Boş Zamanı Değerlendirme.** Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi, 1994.

Kılbaş, Şükran. **Gençlik ve Boş Zamanı Değerlendirme.** Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi, 1995.

Kılbaş, Şükran **Rekreasyon-Boş Zamanları Değerlendirme.** Adana: Anaca Yayınları, 2001.

Kılcıgil, E. **Sosyal Çevre ve Spor.** 1998.

Kırıkoğlu, Savaş. "Doğa Eğitimi Programlarının Uygulama Boyutunda Planlama Sürecinin Rolü", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2004.

Kimbrough, Ralph. **The Conceptual Milieu Of The Educational Administrator.** New York: Macmillian Publishing, 1983.

Kolb, David, A., **Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development**, New Jersey:Prentice Hall, Inc, Engle wood Cliffs, 1984.

Konter, E. **Bir Lider Olarak Antrenör.** Alfa Basım Yayım Dağıtımı, İstanbul, 1996.

Koontz, Harold ve Cyril O'Donnell ve Heinz Weihrich. **Management.** Singapore: McGraw Hill Book Company, 1986.

Köknal, Ö. **"Cumhuriyet Gençliği ve Sorunları",** Bahar Matbaası, İstanbul, 1979.

Kraus, Richard. **Recreation Programming.** Department of Sport Management and Leisure Studies, Temple Universty, 1997.

Krotee, M., Bucher, C.A. **Spor Yönetimi.** İstanbul: Beyaz Yayınları, 2007.

Leitner, J. Michael ve Leitner F. Sara. **Leisure Enhancement.** London: The Haworth Pres, New York 1996.

Little, L. Sandra. "Leisure Program Design and Evaluation", **Joperd**, October 1993.

Lunenburg, Fred. **Educational Administration.** California: Wadsworth Publishing Company, 1991.

Masteralexis, L. P. **Principles and Practice of Sport Management.** Massachusetts: Jones and Bartlett Pub. 2004.

Maxwell, John C. **Liderlik Nitelikleri**. İstanbul Beyaz yayınları, 1999.

Mc Carville, R.; **"Keys to Quality Leisure Programming",** JOPERD, October, 1993.

Mirzeoğlu, Nevzat ve Şamil Erdoğan. "Rekreasyon (Serbest Zamanları Değerlendirme ve Spor", **Çağdaş Eğitim Dergisi**, Yıl: 22, Sayı: 236, 1997.

Mirzeoğlu, Nevzat ve diğerleri. **Spor Bilimlerine Giriş.** Ankara: Bağırgan Yayımevi, 2003.

Mith, David ve Vaughan, Sheila. "The outdoors as an environment for learning and change management". **Industrial and Commercial Training,** vol:29, no:1, 26-30, 1997

Moorhead, G. Ve Griffin, R. W. **Organizational Behavior.** Boston: Houghton and Mifflin Comp.

Nalbant, E., Özdil, T., Ecevit, Z.; **"Deniz Harp Okulu 21.Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı Cilt-1"**, İstanbul, 1997.

Oktay, M. **Davranış Bilimlerine Giriş,** Der Yayınevi, İstanbul, 2000.

Özbey, S., Çelebi, M.; **Spor Bilimlerine Giriş**. Bağırgan Yayınevi, Ankara, 2003.

Özbey, Alkurt, S. ve Çelebi Müberra. "The Social Impact of Recreational Sports Activities in Their School on Turkish School Girls", **10.th World Congress Sport Forall**, Rome, Italy, 11–14.th November, 2004.

Ömür, Barış. "Rekreasyon Yönetiminde Rekreasyon Programının Yönetsel Süreçlerinin Değerlendirilmesi (Düzce-Akçakoca Festivali Örneği)" Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2006.

Özkalp, Enver ve Kırel, Çiğdem. **Örgütsel Davranış.** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğt. Sağ. ve Bil. Çalışmaları Vakfı Yay. No:111., 1996.

Peker, Ömer. **Yönetici Eğitimi.** Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi, 1989.

Pitts, Brenda G. Ve Stotlar, David, K. The Sport Business Industry. **Fundamentals of Sport Marketing,** Fitness Information Technology, Inc. Uiversity Avenue

Morgantown. 1996.

Potgieter, N., Young, M; **"Leisure and Sport in the Course of Life: The Role of Young Volunteers from South African Perspective"**, International Conference on Lesure, Tourism&Sport-Education, Integration, Innovation, Cologne, 18-21 March, Germany, 2004.

Potter, Richard E., Pierre A. Balthazard. **Virtual Team İnteraction Styles: Assessment and Effects.** USA. 2002.

Priest, S. & Gass, M. A. **"Effective Leadership in Adventure Programming"**, Human Kinetics Pub., USA. 1997.

Ramsey, J. M. Ve Hungerford, H. The effects of issue investigation and action training on environmental behavior in seventh grade students, 1989. In Yerkes, R. ve Haras, K. **Outdoor Education and Environmental Responsibility,** Journal of Environmental Education, 20 (4), 29-34, 1997.

Robbins, P.Stephen, **Organizational Behavior.** Seventh Edition, Prentice-Hall International, Inc., 1996.

Rossman, J. Robert ve Schlatter B. Elwood. **Recreation Programming.** United States:Sagamore Publishing 2000.

Sabuncuoğlu, Zeyyat ve Melek Tüz. **Örgütsel Psikoloji.** Bursa: Alfa Basım, 1998.

Sarımert, Fatih. ve Zekiye Başaran. "İzmit Belediyesinde Çalışan Bireylerin, Rekreasyon Etkinlikleri, Bu Etkinliklere Yönelten Nedenler Ve Kişiye Kazandırdıkları", **Antalya Kongresi.** 2004.

Saygın, Özcan. "I. Sınıf Tatil Köylerindeki Sportif Rekreasyon/Animasyon Programları,Tesisleri ve Uygulamaları", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1999.

Senemoğlu, N., **Gelişim Öğrenme ve Öğretim**; Kuramdan Uygulamaya, Gazi Kitapevi, Ankara, 2004.

Sertkaya, Şerife. "Bartın ili Kıyı Bölgesinin Turizm ve Rekreasyon Potansiyelinin Saptanması ve Değerlendirilmesi Üzerine Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, **Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü**, 2001.

Sevil, Tuba. "Sporda Liderlik Davranışlarının Takım Başarısı Üzerindeki Etkileri", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,** 1997.

Sidi, Viktor. Stratejik Yönetim ve Liderlik. **21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı-** Cilt II. İstanbul: Deniz Harp Okulu Komt. Basım Evi, 1997.

Spector, C.; **"Serious Leisure Activities, Behavior Patterns and Meaning among Youth"**, International Conference on Leisure, Tourizm & Sport-Education, Integration, Cologne, 18-21 March, Germany, 2004.

Sunay, H. ve O. Özbek. **Deniz Harp Okulu 21.Yüzyılda Liderlik.** İstanbul: Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Cilt–1. 1997.

Şahin, Ç. Mehtap. "G. S. G. M. Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin Rekreasyona Bakış Açısı ile Rekreasyonel Spora Katılım İlişkisi", Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2003.

Şimşek, M. Şerif. **Yönetim ve Organizasyon.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1999.

Şişman, Mehmet ve Turan, Selahattin. **Sınıf Yönetimi.** Ankara: Öğreti, Pegem A Yayınları, 2005.

Tamer, Kenan. "Sportif Rekreasyon Etkinliklerine Liderlik Eden Antrenörlerin Lider Davranış Boyutları (Polis Akademisi Örneği)", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 1998.

Tatar, Gamze. "Turizm ve Rekreasyon Açısından Karadeniz Ereğli Cehennemağzı Mağaralarının Kullanıcı İlişkilerinin Değerlendirilmesi", Yayımlanmamış Yüksel Lisans Tezi, **İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü,** 2000

Taylan, Sabahat. "Heppner'in Problem Çözme Envanterinin Uyarlama Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları", **Ankara Üniversitesi**, Yayınlanmamış Yükseklisans Tezi, 1990.

Tekarslan, E. **Sosyal Psikoloji**. İstanbul, 1989.

Tiryaki, Ş.; **Spor Psikolojisi**. Mersin: Eylül Yayınevi, 2000.

Torkildsen, G. **"Leisure end Recreation Managament**", E&FN Spon, London, 1992.

Tozoğlu, E. "Farklı Spor Dallarında Görev Alan Antrenörlerin Liderlik Özellikleri ve Bu Özelliklerinin Bazı Değişkenlerle İlişkileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2003.

Tortop, Nuri. **Yönetim Bilimi.** Ankara: Yargı Yayınevi, 1999.

Tosun, Kemal. **İşletme Yönetimi.** Ankara: Savaş Yayınları, 1992.

Tunçel, E. Fikret. ”Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Boş Zamanlarını Değerlendirme Alışkanlıklarında Sporun Yeri (İzmir İli Örneği)”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, 1999.

Turco, Douglas M. “Glory Days: Halls of Fame as Celebratory Sport Tourism Attractions”, **International Conference on Leisure, Tourism and Sport-Education, Integration, Innovation**, Cologne, 18–20 March, Germany 2004.

Türe, Gökhan K. “Doğa Etkinlikleri ve spor Eğitiminde Çevre Duyarlılığı Yönetimi”. **I. Doğa Sporları Sempozyumu.** Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1998.

Uysal, Abdullah. “İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik ve Liderlik Davranışları” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Yıldız Teknik Ünivrsitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,** İstanbul, 2001.

Üçok, Tengiz. **Yönetim İlkeleri**, Ankara: Gazi Büro Kitabevi, 1993.

Yalçın, Kaya. **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Bilim Yayınevi 1993.

Yamaner, Ş. **Atatürk Öncesinde ve Sonrasında Kültürel Değişim.** İstanbul: Ekinci Matbaacılık, 1998.

Yamaner, F.; **Beden Eğitimi ve Sporda Temel İlkele**r. Bursa: Ekşin Kitabevi, 2001.

Yerkes, Rita ve Haras, Kathy. “**Outdoor Education an Environmental Responsibility**”. ERİC Document Reproduction Service No. EDO-RC-97-6., 1997.

Yerlisu, Tennur. “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğündeki Yönetim Uygulamalarının Yönetim Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi”. Yayınlanmış Doktora Tezi. **Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü**, 1999.

Yetim, A. **Sosyoloji ve Spor**. Ankara: Topraklar Matbaacılık, 2000.

Yıldırım, Ali ve Hasan Şimşek. **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.** Ankara: Seçkin Yayınevi, 5. Baskı, 2005.

Yılmaz, Dilek. “Rekreasyon Program Yönetimi: Orta Öğretimde Rekreasyon Programlarına Katılan Bayan Öğrencilerin, Rekreasyon Programlarına Bakış

Açılarının ve Deneyimlerinin Değerlendirilmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, 2005.

Young, M., Potgieter, N., Madiba, K.;"**Sport and Recreation Needs at the Westelikes Recreation Centre**". International Conference on Leisure, Tourism&Sport-Education, Integration, Innovation, Cologne, 18-21 March, Germany, 2004.

Wagner, R. J. Ve ark., Outdoor training: Revolution or fad?. **"Training and Development Journal"**. March, 1991, 51-56.

Weinberg, R.S. ve Gould, D. **Foundatiosof Sport and Exercise Psychology.** Human Kinetics. (s.165-178) (Gökmen, Hülya tarafından çevrilip özetlenmiş ders notları).

Werner, Isabel. **Liderlik ve Yönetim**. (Çev:Vedat Üner). İstanbul: Rota Yayınları, 1993.

Zorba, E. **Herkes İçin Spor ve Fiziksel Uygunluk.** Ankara: 1999

- http://www.gsgm.gov.tr/genclik hizmetleri

-http://www.absolute.com

-http://www.sporbilim.com

EKLER

EK 1: Araştırma Sorusu

SAYIN YÖNETİCİ;

Bu görüşme, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim dalı "Rekreasyon Yönetiminde Doğa Eğitimi Uygulamasında Program ve Liderlik Özellikleri" konulu yüksek lisans çalışmasına veri toplamak amacıyla yapılmaktadır. Bu görüşmede yöneticiler ile ilgili açık uçlu sorular yer almaktadır.

Görüşme sonuçlarından elde edilecek bilgiler tamamıyla bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu yüzden tüm sorulara eksiksiz cevap vermeniz özellikle beklenmektedir.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Görüşme Soruları:

A- Görüşme Yapılacak Kişinin Özellikleri:

Görüşme Formu

Konu:

Çalışma Yapan Kişi:

Görüşme Yapılan Kişi: Lider/ Yönetici

Tarih: Saat:

1- Cinsiyetiniz:

2- Yaşınız:

3- Mesleğiniz:

4- Doğduğunuz il:

5- Yaşadığınız il:

6- İlgi Alanlarınız Nelerdir?

.....

7- Mezun Olduğunuz Son Eğitim Kurumu:

8- Liderlik Eğitimi Aldınız Mı?

9- Kaç Yıldır Liderlik Yapıyorsunuz?

10- Liderlik Branş Kurslarına Katıldınız Mı? Katıldıysanız Branşınız Nedir?

.....

11- Daha Önce Hangi Kamplarda Görev Aldınız?

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

12- Hizmet İçi Eğitim Semineri veya Kurslarına Katıldınız Mı? Katıldıysanız isimleri Nelerdir?

a) .....

b) .....

c) .....

d) .....

13- Serbest zamanlarınızda neler yapıyorsunuz? Size göre serbest zaman nedir?

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

.....
.....

B- Doğa Kampına Yönelik Sorular:

a. AMAÇ:

1. Gençlik Kampları sizce ne anlama gelmekte ve nasıl bir önem taşımaktadır?

2. Bu kamplar sizce gerçek amacına ve hedef kitleye ulaşıyor mu?

3. Bir lider olarak sizin belirlenen amaçları gerçekleştirmede ve hedef kitleye ulaşmada rolünüz ve bu kampta bulunma nedeniniz nedir?

b. PROGRAM:

1. Kamp başlamadan önce liderler ya da yönetim ile yaptığınız çalışmalar, toplantılar var mı? Varsa bunlar neler ve neden yapılmakta?

2. Kampın tanıtımı, kamp programı, kampın işleyişi, görev ve sorumluluklar ve uyulması gereken kurallar size ne zaman açıklanmaktadır?

c. YÖNETİM:

Liderlere Yönelik Sorular:

1.Yönetim ile iletişimi nasıl sağlıyorsunuz?

2. Yönetim ile olan ilişkilerinizde nelere dikkat etmeniz gerekmektedir?

3. Yönetim ile yaşadığınız problemler neler? Bu problemleri nasıl çözümlüyorsunuz?

C- Liderlik Özelliklerine Yönelik Sorular:

a- Eğitim Seviyesi:

1-Aldığınız liderlik eğitimi size bu kamplarda yol gösterici ve yardımcı oluyor mu?

2**-** Sizce yeterli mi? Daha farklı ve faydalı neler yapılabilir?

b- İletişim Özelliği:

1-Lider ile grup üyeleri arasında ki etkileşim önemli mi?

2- Grubun birbirini tanıyıp güvenmeleri ve iletişim kurmaları için neler yapıyorsunuz? Ya da yapmanız gerekir mi?

3- Liderler arasında ilişki ve iletişim nasıl olmalıdır? Bu ilişki kampın işleyişini ve kampçıların uyumunu nasıl etkiler?

c- Problem Çözme Özelliği:

1- Kampın işleyişinde ve programın uygulanışında yaşadığınız problemler neler?

2- Grubunuzun ya da tüm kampçıların istek ve ihtiyaçlarını dikkate alır mısınız?

3- Grup içersinde oluşan uyumsuzluk ve anlaşmazlıklarda çözüme ulaşma aşamalarınız nedir?

d- Motivasyon:

1- Bir lider için motivasyonun önemi nedir?

2- Sizin motivasyonunuzu etkileyen etmenler ve koşullar nelerdir?

e- Görev ve Sorumluluk:
1- Liderin görevleri nelerdir?
2- Liderin kamp içersinde kampın işleyişi ve programın uygulanışında rolü nedir?
3- Sorumluluk yerine gelmezse ne olur?

f- Takım Çalışması:
1- Liderler olarak siz bir grup musunuz? Aranızda paylaşım var mı?
2-Liderler arasında ki uyum önemli mi? Oluşan uyum ya da uyumsuzluk kampı ve kampın işleyişini nasıl etkiler?
3- Bir lider, grubu hareketlendirmek ve grup ruhunu canlandırmak için neler yapmalı ya da yapabilmelidir? Siz neler yapıyorsunuz?

g- Güven:
1- Liderlikte güven verme veya güvenilir olma önemli mi? Neden?
2- Bir lider olarak grubunuza ve kampçılara güven vermeniz veya güvenilir olduğunuzu göstermek için neler yapmanız gerekmektedir?

h- Karar Verme Süreci:
1- Neden lider olmayı ve kamplarda görev almayı istediniz?
2- Bir lider olarak grubunuz ya da kampçılar adına aldığınız ya da alabileceğiniz kararlar nelerdir?

I- Değerlendirme Süreci:
1- Grubunuzun aldığı kararları değerlendirirken nelere dikkat ediyorsunuz?
2- Kamp sonrasında kampın, kampçıların, liderlerin değerlendirilmesinde ki rolünüz nedir? Neler yapıyorsunuz?
3- Bu değerlendirmeler önemli mi? Neden?

TEŞEKKÜR EDERİM

EK 2: Araştırma İzin Belgesi

T.C.
BAŞBAKANLIK
Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü

Sayı : B.02.1.GSM.0.08.00.00-GH-40 1398 27 TEMMUZ 2005
Konu : Gençlik Kampları

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokul Müdürlüğünün 22.07.2005 tarih 400-466 sayılı yazısı;

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğünün ilgi yazısında Spor Yöneticiliği Yüksek Lisans öğrencisi Özlem TURAN'ın "Rekreasyon programlarında liderlik rolleri ve becerileri" konulu yapacağı tez çalışmasına esas olmak üzere 28.07.2005-04.08.2005 tarihleri arasında Bolu Mengen Doğa Gençlik Kampında gözlem ve görüşmeler yapmak üzere ekte yer alan çalışmaların uygulanması talep edilmekte olup, talep Başkanlığımızca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde 28.07.2005-04.08.2005 tarihleri arasında Bolu Mengen Doğa Kampında her türlü masrafı Özlem TURAN tarafından karşılanması kaydıyla tez çalışmasının uygulanmasına izin verilmesini olurlarınıza arz ederim.

Ömer BOSLU
Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkan V.

OLUR
27/07/2005

Yaşar Kaptan BAŞARAN
Genel Müdür a.
Genel Müdür Yardımcısı

T.C.
BAŞBAKANLIK
Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü

Sayı : B.02.1.GSM.0.08.00.03/GH-30/ 1400 **27** TEMMUZ **2005**
Konu : Özlem TURAN.

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğüne

İlgi: a) 22.07.2005 Tarih ve 400-466 sayılı yazınız.
b) 27.07.2005 Tarih ve 1398 sayılı makam onayı.

Yüksekokulunuz öğrencilerinden Özlem TURAN'ın tez çalışmasına esas teşkil edecek uygulamanın izin verilmesine ait Genel Müdürlük Makamından alınan ilgi onay ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ömer BOSLU
Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkan V.

EKLER:
EK-1: 1 Adet Onay.(Asl.)

uygundur

GELEN YAZININ	
Geliş Tarihi	Dosimi ve Sayısı
28.7.05	400 - 397
Sevk	

T.C.
BAŞBAKANLIK
Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü

Sayı : B.02.1.GSM.0.08.00.00-GH-40 1398 27 TEMMUZ 2005
Konu : Gençlik Kampları

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokul Müdürlüğünün 22.07.2005 tarih 400-466 sayılı yazısı;

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürlüğünün ilgi yazısında Spor Yöneticiliği Yüksek Lisans öğrencisi Özlem TURAN'ın "Rekreasyon programlarında liderlik rolleri ve becerileri" konulu yapacağı tez çalışmasına esas olmak üzere 28.07.2005-04.08.2005 tarihleri arasında Bolu Mengen Doğa Gençlik Kampında gözlem ve görüşmeler yapmak üzere ekte yer alan çalışmaların uygulanması talep edilmekte olup, talep Başkanlığımızca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde 28.07.2005-04.08.2005 tarihleri arasında Bolu Mengen Doğa Kampında her türlü masrafı Özlem TURAN tarafından karşılanması kaydıyla tez çalışmasının uygulanmasına izin verilmesini olurlarınıza arz ederim.

Ömer BOSLU
Gençlik Hizmetleri Dairesi Başkan V.

OLUR
27/07/2005

Yaşar Kaptan BAŞARAN
Genel Müdür a.
Genel Müdür Yardımcısı

EK 3: Kamp Programı

1. GÜN: 28..07.2005	**2. GÜN: 29.07.2005**
08:00 – 13:00 Kampa Kayıt - Kabul İşlemleri ve Yerleşim 13:00 – 13:30 Öğle Yemeği 13:30 – 18:00 Kampa Kayıt - Kabul İşlemleri ve Yerleşim 18:00 – 19:30 Açılış Töreni ve Grupların Dağılımı 19:30 – 20:00 Akşam Yemeği 20:30 – 21:00 Grup Toplantıları ve Tanışma 21:00 – 21:15 Gece Etkinliği Başlangıcı 21:15 – 22:30 Tanışma Oyunları 22:30 – 23:00 Serbest Zaman 23:00 – 23:30 Uyku Hazırlığı 23:30 – Uyku ve Kesin Sessizlik	07:30 – 07:45 Nöbetçi Grubun Kalkışı 07:45 – 08:00 Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık 08:00 – 08:15 Sabah Sporu 08:30 – 09:15 Kahvaltı 09:15 – 10:00 Aktivitelere Hazırlık 10:00 – 12:30 Aktiviteler 12:30 – 13:00 Dinlenme 13:00 – 13:30 Öğle Yemeği 13:30 – 14:30 Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık 14:30 – 17:00 Aktiviteler 17:00 – 18:00 Dinlenme 18:00 – 19:15 Spor Aktiviteleri 19:30 – 20:00 Akşam Yemeği 20:30 – 21:00 Grup Toplantıları 21:00 – 21:15 Serbest Gece Etkinliği 21:15 – 22:30 Tanışma Oyunları 22:30 – 23:00 Serbest Zaman 23:00 – 23:30 Uyku Hazırlığı 23:30 – Uyku ve Kesin Sessizlik
3. GÜN : 30.07.2005	
Babahızır Yan Kampı – Bürnük Yan Kampı 07:30 – 07:45 Nöbetçi Grubun Kalkışı 07:45 – 08:00 Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık 08:00 – 08:15 Sabah Sporu 08:30 – 09:15 Kahvaltı 09:15 – 10:00 Aktivitelere Hazırlık 10:00 – 12:30 Aktiviteler 12:30 – 13:00 Dinlenme 13:00 – 13:30 Öğle Yemeği 13:30 – 14:30 Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık 14:30 – 17:00 Aktiviteler 17:00 – 18:00 Dinlenme 18:00 – 19:15 Spor Aktiviteleri 19:30 – 20:00 Akşam Yemeği 20:30 – 21:00 Grup Toplantıları 21:00 – 21:30 TADOC 21:30 – 23:00 Programlı Gece Eğlencesi 23:00 – 23:30 Uyku Hazırlığı 23:30 – Uyku ve Kesin Sessizlik	**Pazarköy Yan Kampı** 06:30 Kalkış 07:00 Kamptan Ayrılış 08:45 Gölcük'e Varış 09:00 Kahvaltı 10:45 Gölcük'ten Ayrılış 12:00 Abant'a Varış 13:30 Öğlen Yemeği 15:30 Abant'tan Ayrılış 16:15 Bolu'ya Varış 17:30 Bolu'dan Ayrılış 19:00 Kampa Varış **Gökçesu Yan Kampı** 07:30 – 08:00 Kalkış 08:00 – 08:30 Kahvaltı 09:00 Kamptan Ayrılış 12:00 Yedigöller'e Varış 13:30 Öğlen Yemeği 15:30 Yedigöller'den Ayrılış 18:00 Kampa Varış

4. GÜN: 31.07.2005	
Pazarköy Yan Kampı - Gökçesu Yan Kampı 07:30 – 07:45 Nöbetçi Grubun Kalkışı 07:45 – 08:00 Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık 08:00 – 08:15 Sabah Sporu 08:30 – 09:15 Kahvaltı 09:15 – 10:00 Aktivitelere Hazırlık 10:00 – 12:30 Aktiviteler 12:30 – 13:00 Dinlenme 13:00 – 13:30 Öğle Yemeği 13:30 – 14:30 Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık 14:30 – 17:00 Aktiviteler 17:00 – 18:00 Dinlenme 18:00 – 19:15 Spor Aktiviteleri 19:30 – 20:00 Akşam Yemeği 20:30 – 21:00 Grup Toplantıları 21:15 – 22:30 Programlı Gece Eğlencesi 22:30 – 23:00 Serbest Zaman 23:00 – 23:30 Uyku Hazırlığı 23:30 – Uyku ve Kesin Sessizlik	**Bürnük Yan Kampı** 06:30 Kalkış 07:00 Kamptan Ayrılış 08:45 Gölcük'e Varış 09:00 Kahvaltı 10:45 Gölcük'ten Ayrılış 12:00 Abant'a Varış 13:30 Öğlen Yemeği 15:30 Abant'tan Ayrılış 16:15 Bolu'ya Varış 17:30 Bolu'dan Ayrılış 19:00 Kampa Varış **Babahızır Yan Kampı** 07:30 – 08:00 Kalkış 08:00 – 08:30 Kahvaltı 09:00 Kamptan Ayrılış 12:00 Yedigöller'e Varış 13:30 Öğlen Yemeği 15:30 Yedigöller'den Ayrılış 18:00 Kampa Varış
5. GÜN : 01.08.2005	
Babahızır Yan Kampı – Pazarköy Yan Kampı- Bürnük Yan Kampı- Gökçesu Yan Kampı 07:30 – 07:45 Nöbetçi Grubun Kalkışı 07:45 – 08:00 Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık 08:00 – 08:15 Sabah Sporu 08:30 – 09:15 Kahvaltı 09:15 – 10:00 Aktivitelere Hazırlık 10:00 – 12:30 Aktiviteler 12:30 – 13:00 Dinlenme 13:00 – 17:30 Öğle Yemeği ve Kültür Pazarı 17:30 – 18:00 Dinlenme 18:00 – 19:15 Spor Aktiviteleri 19:30 – 20:00 Akşam Yemeği 20:30 – 21:00 Grup Toplantıları 21:15 – 22:30 Türkü Gecesi 22:30 – 23:00 Serbest Zaman 23:00 – 23:30 Uyku Hazırlığı 23:30 –Uyku ve Kesin Sessizlik	

6. GÜN: 02.08.2005	
Gökçesu Yan Kampı 06:30 Kalkış 07:00 Kamptan Ayrılış 08:45 Gölcük'e Varış 09:00 Kahvaltı 10:45 Gölcük'ten Ayrılış 12:00 Abant'a Varış 13:30 Öğlen Yemeği 15:30 Abant'tan Ayrılış 16:15 Bolu'ya Varış 17:30 Bolu'dan Ayrılış 19:00 Kampa Varış **Bürnük Yan Kampı** 07:30 – 08:00 Kalkış 08:00 – 08:30 Kahvaltı 09:00 Kamptan Ayrılış 12:00 Yedigöller'e Varış 13:30 Öğlen Yemeği 15:30 Yedigöller'den Ayrılış 18:00 Kampa Varış	**Babahızır Yan Kampı – Pazarköy Yan Kampı** 07:30 – 07:45 Nöbetçi Grubun Kalkışı 07:45 – 08:00 Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık 08:00 – 08:15 Sabah Sporu 08:30 – 09:15 Kahvaltı 09:15 – 10:00 Aktivitelere Hazırlık 10:00 – 12:30 Aktiviteler 12:30 – 13:00 Dinlenme 13:00 – 13:30 Öğle Yemeği 13:30 – 14:30 Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık 14:30 – 17:00 Aktiviteler 17:00 – 18:00 Dinlenme 18:00 – 19:00 Spor Aktiviteleri 19:00 – 20:00 Akşam Yemeği 20:15 – 21:15 Kızılay Etkinliği 21:30 – 23:00 Programlı Gece Eğlencesi 23:00 – 23:30 Serbest Zaman 23:30 – Uyku ve Kesin Sessizlik
7. GÜN: 03.08.2005	
Babahızır Yan Kampı 06:30 Kalkış 07:00 Kamptan Ayrılış 08:45 Gölcük'e Varış 09:00 Kahvaltı 10:45 Gölcük'ten Ayrılış 12:00 Abant'a Varış 13:30 Öğlen Yemeği 15:30 Abant'tan Ayrılış 16:15 Bolu'ya Varış 17:30 Bolu'dan Ayrılış 19:00 Kampa Varış **Pazarköy Yan Kampı** 07:30 – 08:00 Kalkış 08:00 – 08:30 Kahvaltı 09:00 Kamptan Ayrılış 12:00 Yedigöller'e Varış 13:30 Öğlen Yemeği 15:30 Yedigöller'den Ayrılış 18:00 Kampa Varış	**Bürnük Yan Kampı - Gökçesu Yan Kampı** 07:30 – 07:45 Nöbetçi Grubun Kalkışı 07:45 – 08:00 Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık 08:00 – 08:15 Sabah Sporu 08:30 – 09:15 Kahvaltı 09:15 – 10:00 Aktivitelere Hazırlık 10:00 – 12:30 Aktiviteler 12:30 – 13:00 Dinlenme 13:00 – 13:30 Öğle Yemeği 13:30 – 14:30 Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık 14:30 – 17:00 Aktiviteler 17:00 – 18:00 Dinlenme 18:00 – 19:15 Spor Aktiviteleri 19:30 – 20:00 Akşam Yemeği 20:30 – 21:00 Grup Toplantıları 21:15 – 22:30 Programlı Gece Eğlencesi 22:30 – 23:00 Serbest Zaman 23:00 – 23:30 Uyku Hazırlığı 23:30 – Uyku ve Kesin Sessizlik

8. GÜN : 04.08.2005	
07:30 – 07:45	Nöbetçi Grubun Kalkışı
07:45 – 08:00	Kampçıların Kalkışı ve Spor Hazırlık
08:00 – 08:15	Sabah Sporu
08:30 – 09:15	Kahvaltı
09:15 – 10:00	Aktivitelere Hazırlık
10:00 – 12:30	Aktiviteler
12:30 – 13:00	Dinlenme
13:00 – 13:30	Öğle Yemeği
13:30 – 14:30	Dinlenme ve Aktivitelere Hazırlık
14:30 – 17:00	Aktiviteler
17:00 – 18:00	Dinlenme
18:00 – 19:15	Spor Aktiviteleri
19:30 – 20:00	Akşam Yemeği
20:30 – 21:00	Grup Toplantıları
21:15 – 23:00	Veda Gecesi
23:00 – 23:30	Serbest Zaman
23:30 – 00:00	Uyku ve Kesin Sessizlik

Ek 4: Kamp Etkinlik Resimleri

Resim 1: Kamp Açılış Töreni

Resim 2: Kamp Yeri Genel Görünümü

Resim 3: Kampta Alanından Bir Görüntü

Resim 4: Kamp Alanından Bir Görüntü

Resim 5: Kampçı Çadırları

Resim 6: Kamptaki Banyo-Wc'ler

Resim 7: Yemek Sırası

Resim 8: Yemek Sırası

Resim 9: Kampçılar öğle yemeğinde

Resim 10: Akşam Yemeğinden bir görüntü

Resim 11: Yan Kamplar (Baba Hızır ve Bürnük)

Resim 12: Yan Kamplar (Gökçesu ve Pazarköy)

Resim 13: Okçuluk Aktivitesi

Resim 14: El Sanatları Aktivitesi

Resim 15: Tırmanma Aktivitesi

Resim 16: Paintball Aktivitesi

Resim 17: Treaking Aktivitesi

Resim 18: Yön Bulma Aktivitesi

Resim 19: Halk Oyunları Aktivitesi

Resim 20: Step/Aerobik Aktivitesi

Resim 21: Latin Dansları Aktivitesi

Resim 22: Çim Kayağı Aktivitesi

Resim 23: Masa Tenisi Aktivitesi

Resim 24: Badminton Aktivitesi

Resim 25: Dağ Bisikleti Aktivitesi

Resim 26: Gece Eğlencesinden bir görüntü

EK 5: Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı **:** Özlem TURAN TANESEN

Doğum Yeri – Yılı **:** Bolu-01.10.1978

Yabancı Dili **:** İngilizce

İlköğretim **:**1984-1999 Bolu– 60. Yıl İlkokulu

:1989-1992 Bolu – Atatürk Orta Okulu

Ortaöğretim **:**1992-1995 Bolu –Atatürk Lisesi

Lisans **:**1995-1999 Samsun – Ondokuz Mayıs Üniversitesi

(Beden Eğitimi Öğretmenliği)

Yüksek Lisans **:** 2003-2007 Bolu – Abant İzzet Baysal Üniversitesi

Anabilim Dalı **:** Spor Yönetim Bilimleri

Çalışma Hayatı **:** Beden Eğitimi Öğretmeni (8. yıl)

E-Posta **:** ozlemcemre@mynet.com

Adres **:** Bahçeli evler Mah. Sümbül sok. Ege Apt. No:3 Daire 9

BOLU