

**ABD LOUISIANA EYALETİ YAYIM SERVİSİ 4-H PROGRAMINDA  
GÖNÜLLÜ LİDERLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

<b>İsmet BOZ</b> KSÜ., Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü Kahramanmaraş	<b>H. Çetin BEDESTENÇİ</b> KSÜ., Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü Kahramanmaraş	<b>Satish VERMA</b> Louisiana Eyalet Üniver. Louisiana Birleşik Yayım Servisi
---------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------

**ÖZET**

Araştırmanın temel amacı Louisiana Eyaleti Birleşik Yayım Servisi 4-H programında gönüllü liderliği etkileyen faktörlerin ortaya konmasıdır. Katılımcılar şansa bağlı olarak çekilen 10 beldede görev yapan 218 gönüllü 4-H liderleridir. Araştırma ortalama bir gönüllü lider profili olarak 31-50 yaşları arasında evli bir kadın, ortalama 1.29 çocuğu 4-H üyesi olan, ve yılda \$55.000 aile geliri bulunan bir öğretmen olduğunu göstermiştir. Araştırmada deneklerin gönüllü liderliğe başlama nedenleri olarak kişiler arası ilişkiler başarı güdüsü ve insancıl duygular bulunmuştur. Yayım servisinde verilen uyum programı yararlı bulunmuştur. Liderler parasal değeri olan ve resmi tanınma yöntemlerini tercih etmemişlerdir. 4-H elemanı liderlere en yüksek desteği sağlayan kişi olarak görülmüştür. Kulüp üyeleriyle ilgili olumsuz davranışlar liderliğin sürdürülmesini olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmada kişisel özelliklerden yaş, bulunulan yöredeki yerleşim süresi, eğitim düzeyi, 9-19 yaş arası çocuk sayısı, 4-H e üye çocuk sayısı, gençken 4-H üyesi olma durumu ve cinsiyet ile liderlik süresi arasında önemli bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan kişisel özelliklerden sadece bulunulan bölgedeki yerleşim süresi ve gençken 4-H üyesi olma durumu belirli bir zamanda liderliğe ayrılan zaman değişkeniyle ilişkili bulunmuştur.

***FACTORS INFLUENCING VOLUNTEER LEADERSHIP IN THE  
LOUISIANA COOPERATIVE EXTENSION SERVICE 4-H PROGRAM***

**ABSTRACT**

The primary purpose of this study was to identify factors influencing volunteer leadership in the Louisiana Cooperative Extension Service 4-H Program. The participants were 218 adult volunteer leaders serving in ten randomly selected parishes. The study gave a profile of the average Louisiana 4-H volunteer leader as a married woman, 31-50 years of age, a school teacher with an average of 1.29 children in 4-H, and an average of \$55,000 annual family income. The study found that the reasons which influenced respondents to initially become 4-H leaders were mainly concentrated on affiliation, achievement, and altruism. Respondents agreed with the benefits of an orientation training program. They do not prefer monital and formal recognition. They receive the highest support from 4-H agents. The study found significant associations between the variable length of leadership and the demographic variables of age, length of residency in the community, level of education, number of children 9-19 years of age, number of children in 4-H, 4-H

membership as a youth, and gender. On the other hand, the variable time spent on leadership in a given period was found to be associated with the demographic variables of length of residency in the community and 4-H membership as a youth.

### GİRİŞ

Gönüllülük ABD yayım servisinin en önemli ilkelerinden biridir. Gönüllülerce üstlenilen görev ve sorumluluklar çeşitli toplumsal ve gençlik örgütlerinde başarının temel unsurlarındandır. Herhangi bir toplulukta önder kişiler ve yayım elemanları gönüllülere çeşitli roller ve sorumluluklar yükleyerek uyguladıkları programın başarısını artırabilirler (1). Gönüllüler hedef kitleyle bağlantı kurarak, eğitim ve yönetimle ilgili görevler üstlenerek, finansman kaynakları geliştirerek, ve çeşitli kurullarda politika oluşturma ve karar verme süreçlerine katılarak yayım servisine hizmet ederler (2).

4-H Gençliği Geliştirme Programı ABD nin en büyük okul dışı gençlik organizasyonudur. Program adını gençliğin geliştirilmesinde anahtar rol oynayan dört sözcüğün: Hand (El), Head (Kafa), Heart (Kalp), ve Health (Sağlık) baş harflerinden alır ve üyelerini 9-19 yaş arası gençlerden kabul eder. Kuruluşunda ABD de değişik kişi ve kuruluşların rolleri olmakla beraber onu ilk başlatan kişi olarak A. B. Graham bilinir (3). Graham'ın ilk girişimi okul sistemine bağlı olarak kırsal alanda yaşayan gençlere sebze yetiştirme tekniğinin öğretilmesi ve çeşitli tarımsal konuları yaparak öğrenme konusunda etkinlik gösterilmesinden ibaretti. Kurulda benimsenen temel ilkeler şunlardır (3): (a) Kırsal gençliğin kentli gençlikle eşit itibar ve statüye kavuşturulması; (b) aile bağlarının kuvvetlendirilmesi; (c) eğitimde yaparak öğrenme ilkesinin benimsenmesi; (d) grup ve takım halinde çalışma becerilerinin kazandırılması; (e) liderlik yeteneklerinin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi; (f) örgün eğitimle iş birliği yapılması; ve (g) başarılı işin ödüllendirilmesi. Kırsal koşulların zamanla değişmiş olmasına rağmen 4-H in kuruluşundaki bu temel ilkeler hala geçerliliğini korumaktadır (4).

4-H Gençliği Geliştirme Programı, yetişkin kişiler arasından gönüllü liderlerin görevlendirilmesine büyük önem vermektedir. Gönüllü liderler programa zamanlarını ayırarak, finansman olanakları sağlayarak ve çeşitli konulardaki deneyimlerini sunarak gençlerde üstün becerilerin geliştirilmesine katkıları sağlarlar. Yetişkin gönüllü liderlerin üstlendiği belli başlı görevler şunlardır: Kulüp etkinliklerini organize etmek; çeşitli projelerin hazırlanmasına yardımcı olmak; parish (belde) 4-H komitelerinde görev almak; kulüp üyesi gençlere ulaşım olanakları sağlamak; kulüp üyesi gençlerin aileleriyle görüşmek ve ailelerle yayım elemanı arasında bir bağ görevi görmek.

ABD Tarım Bakanlığı (USDA) kayıtlarına göre 1997 yılında bütün eyaletlerde toplam 625,496 kişi doğrudan veya dolaylı olarak 4-H e gönüllü liderlik yapmıştır. Anılan yılda bir gönüllü, 4-H için 220 saatini ayırmış, kendi arabasını 350 mil sürmüştür, ve 50 dolar da kendi parasını harcamıştır. Aynı yıl yetişkin gönüllü liderlerin 4-H' e olan katkısı parasal anlamda 1.9 milyar doları bulmuştur (5).

Gönüllü liderlerin 4-H programına çok önemli katkıları olmakla beraber bazı durumlarda görevi bırakmaları kaçınılmaz olmaktadır. Batı eyaletlerini içeren bir araştırmada gönüllü liderlerin % 50 sinin görevi sürdürmedikleri bulunmuştur (6). Missouri Eyaletinde yapılan bir araştırmada her yıl 4-H programında görevli

gönüllü liderlerin %33 ü değişik nedenlerle görevi bırakmaktadır (7). Aynı oran Nevada Eyaletinde %42 oranında gerçekleşmiştir (8). Bu denli yüksek oranlı görev bırakma 4-H Programında görev yapan gönüllü liderlerin araştırılmasını zorunlu kılmaktadır.

Araştırmanın genel amacı Louisiana Eyaleti 4-H Programında gönüllü liderliği etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Daha özel olarak araştırma aşağıdaki amaçları gerçekleştirmek için başlatılmıştır:

1. Gönüllü liderlerle ilgili kişisel özelliklerin belirlenmesi
2. Gönüllü liderliğe başlamayı etkileyen faktörlerin ortaya konması
3. Liderlik uyum programından elde edilen kazanımların belirlenmesi
4. Liderlerin arzu ettikleri tanınma yöntemlerinin belirlenmesi
5. Liderlik süresince destek görülen kişilerin belirlenmesi
6. Liderliği olumsuz yönde etkileyen faktörlerin ortaya konması
7. Liderlik süresi (yıl) ve belirli bir dönemde liderliğe ayrılan zaman (saat/ay) değişkenleriyle çeşitli kişisel özellikler arasında her hangi bir ilişkinin olup olmasının belirlenmesi.

#### MATERYAL VE METOT

Araştırmanın materyalini Louisiana Eyaletinin tesadüfi olarak seçilen 10 beldesinde 4-H programına gönüllü liderlik yapan kişilerle 1999 yılı ekim ve kasım aylarında posta yoluyla yapılan anketler oluşturmuştur.

Araştırmada hedef ana kitle(target population), diğer bir anlatımla bulguların genelleştirilebileceği kitle Louisiana Eyaleti Birleşik Yayım Servisinde görev yapan bütün yetişkin gönüllü liderlerdir. Minimum örnek büyüklüğü, Cochran örnek belirleme formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Bu hesaplamada araştırmada kullanılan 7 ölçekli Likert-tipi veri toplama anketi esas alınmış ve 0.05 alfa güvenlik derecesi ile 0.02 hata sınırı kabul edilmiştir. Bu verilere dayanarak minimum örnek büyüklüğü aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

$$N_0 = \frac{t^2 s^2}{d^2}$$

$$N_0 = \frac{(1.96)^2 (1)^2}{(0.02 \times 7)^2}$$

$$N_0 = \frac{3.8416 \times 1}{0.0196}$$

$$N_0 = 196$$

Formülde kullanılan t = kabul edilen alfa derecesine karşılık gelen t- Tablo değeri; s = Likert-tipi sorularda ölçek değerlerinin standart sapması; d = Hata sınırıyla Likert-tipi ölçek genişliğinin çarpımından elde edilen katsayı olarak kullanılmıştır.

Araştırmada hedef ana kitle büyüklüğü hakkında bilgi bulunmaması nedeniyle Küçük Kitle Düzeltme Formülü (Small Population Correction Formula)

yoluyla minimum örnek büyüklüğü (196) araştırmanın maliyetini düşürmesi açısından küçültülemediği. Örneklem planının bundan sonraki aşamaları aşağıdaki açıklandığı gibi sürdürülmüştür.

Louisiana Eyaletindeki 64 belde yayım açısından beş bölgeye ayrılmaktadır. Araştırmacılar tesadüfi olarak her bir bölgeden bir kırsal ve bir kentsel olmak üzere toplam 10 belde seçmiştir. Bu beldelerin yayım ofislerinden sağlanan gönüllü liderlerin listeleri araştırmanın erişilebilir hedef kitlesini (accessible population) oluşturmuştur. Minimum örnek büyüklüğü olan 196 bu listelere oransal olarak dağıtılmıştır. Yaklaşık %50 cevap oranı ümit ederek 400 anket postalanmış, cevap vermeyenlere 15 gün aralıklarla ikinci ve üçüncü kez anket gönderilmiş ve kasım 1999 sonu itibarıyla 218 kullanılabilir anket elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket konuyla ilgili literatür ve bölgenin özellikleri göz önünde tutularak araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Anketin geçerliliği (validity) Louisiana Eyalet Üniversitesinden beş profesör ve 4-H eyalet sorumlusunun da katıldığı uzmanlar paneliyle sağlanmıştır. Anketin güvenilirliği (reliability) ise 28 lideri içeren bir pilot uygulamayla toplanan Likert-tipi sorulara Cronbach' in alfa içsel tutarlılık katsayısı uygulanarak hesaplanmış ve %96 oranında bir güvenilirlik elde edilmiştir. Likert-tipi soruları denekler yedi şıktan birini aşağıdaki gibi seçerek yanıtlamışlardır: 7 = KK (Kesinlikle Katılıyorum), 6 = K (Katılıyorum), 5 = KsmK (Kısmen Katılıyorum), 4 = Krsz (Kararsızım), 3 = KsmKtm (Kısmen Katılmıyorum), 2 = Ktm (Katılmıyorum), 1 = KKtm (Kesinlikle Katılmıyorum). Araştırmaya üçüncü izlemeden sonra da yanıt vermeyenlerden tesadüfi olarak çekilen 34 deneye telefonla ulaşılmış ve yine veri toplama anketinden tesadüfi olarak seçilen 25 sorudan oluşan bir set telefonda sorulmuş ve alınan yanıtlar diğer yanıtlarla "t" testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. 25 sorudan sadece biri istatistiksel olarak farklı çıktığından araştırmacılar seçilen örneğin hedef ana kitleyi temsil edebileceği sonucuna varmıştır. Veri değerlendirme işlemi SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

#### ARAŞTIRMA BULGULARI VE TARTIŞMA

Araştırmanın birinci amacı Louisiana Eyaleti Birleşik Yayım Servisi 4-H Programında görev yapan gönüllü liderlerin kişisel özelliklerini ortaya koymaktır. Bu amaç kapsamında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir: Yaş açısından liderlerin % 34' u 31-40 ve %39' u 41-50 yaş arasındadır. Liderlerin % 45 i 40 yaşında veya daha genç iken %55 i 40 yaşından daha yaşlı kişilerden oluşmaktaydı. 20 yaşından daha genç denek yokken deneklerin %6 sı 60 yaşının üzerinde kişilerdir. Medeni durum açısından deneklerin %80 i evli kişiler olmakla beraber geri kalanlar sırasıyla boşanmış, bekar, ve eşi ölmüş kişilerden oluşmaktadır. Etnik grup açısından deneklerin % 82 si beyaz % 15 i siyah, geri kalan kısım da İspanyol ve Asyalı etnik gruplara ait kişilerdir. Eğitim durumu açısından toplam deneklerin % 83 ü lise üzeri bir eğitime sahipken % 17 si lise düzeyinin altında bir eğitime sahiptir. Yine toplam deneklerin % 46 sı üniversite mezunu ve % 25 i de yüksek lisans yapmış kişilerden oluşmaktadır. Deneklerin % 40 ı 9-19 yaş arası çocuk sahibi değilken % 22 si bir ve % 27 si aynı yaş aralıklarında iki çocuğunun olduğunu belirtmiştir. Deneklerin % 38 i 4-H Kulübüne üye olan çocuğunun olmadığını belirtirken %18 i bir çocuğunun %29 u da iki çocuğunun 4-H üyesi olduğunu belirtmiştir. Araştırmaya katılanların

yaklaşık % 68 ini öğretmen, % 8 ini ev kadını, geri kalan kısmını da diğer mesleklerden kişiler oluşturmaktadır. Deneklerin yıllık ortalama aile gelirleri 55,000 dolar civarındadır. Yaklaşık % 6 sınıfın 20,000 dolardan düşük ve %18 inin de 70,000 dolardan yüksek bir yıllık aile geliri olduğu belirlenmiştir. Deneklerin yaklaşık %46 sı kırsal alanda yaşamakla beraber % 54 ü kentsel alanlarda yaşamakta ve yaklaşık üçte ikisi araştırma zamanında beş yıldan fazla aynı bölgede yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmada 2., 3., 4., 5., ve 6. amaçların erişilmesinde yanıtların ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış, cevap kategorilerinin yorumlanmasında da aşağıdaki ölçek araştırmacılarca geliştirilmiştir: 6.50 – 7.00 = KK (Kesinlikle Katılıyorum); 5.50 - 6.49 = K (Katılıyorum); 4.50 - 5.49 = KsmK (Kısmen Katılıyorum); 3.50 - 4.49 = Krsz (Kararsızım); 2.50 - 3.49 = KsmKtm (Kısmen Katılmıyorum); 1.50 - 2.49 = Ktm (Katılmıyorum); 1.00 - 1.49=KKtm (Kesinlikle Katılmıyorum)

Tablo 1. Gönüllü Liderliğe Başlamayı Etkileyen Faktörler

Gönüllü Liderliğe Başlamayı Etkileyen Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	Cevap Kategorisi
4-H in iyi bir organizasyon olduğuna inanıyorum	6.58	.94	KK
4-H in toplum için yararlı olduğuna inanıyorum	6.56	.97	KK
Gençlerle çalışmayı seviyorum	6.52	1.08	KK
İnsanlara yardım etmeyi seviyorum	5.95	1.27	K
Yeni kişilerle tanışmayı seviyorum	5.24	1.60	K
Kendi yeteneklerimi paylaşmayı seviyorum	5.19	1.59	KsmK
Birileri beni lider olma yönünde etkiledi	5.15	2.07	KsmK
Liderliğin bir görev olduğunu düşünüyorum	5.14	1.75	KsmK
Farklı kişilerle çalışma konusunda bana yardımcı olduğunu düşünüyorum	4.81	1.74	KsmK
Kendi çocuklarım 4-H üyesiydi	4.59	2.63	KsmK
Gençken bir 4-H üyesi olmaktan mutluydum	4.47	2.41	Krsz
Yakın çevrem gönüllü iş yapmayı sever	4.39	1.85	Krsz
Kendimi geliştirmek istiyorum	4.33	1.93	Krsz
Gönüllü liderlik kendi mesleğimde yardımcı oluyor	4.21	1.91	Krsz
Yeni arkadaşlar edinmek istiyorum	4.19	1.84	Krsz
Boş zamanım çoktu	2.95	1.83	KsmKtm
İstihdam olanağı sağlayacağını düşündüm	2.15	1.62	Ktm

Araştırmanın ikinci amacı deneklerin liderliğe başlamalarını etkileyen etmenlerin ortaya konmasıdır. Bu amaçla hazırlanan Tablo 1 den 4-H in iyi bir organizasyon olması, toplum için yararlı olması, ve gençlerle çalışmanın sevilmesi, deneklerin liderliğe başlamada kendilerini etkilediğine kesinlikle katıldıkları faktörler olarak görülmektedir. Genellikle liderlerin kısmen veya tamamen katıldıkları faktörler topluma yarar sağlayan kuruluşlara hizmet etmek, kişiler arası ilişkileri geliştirmek, ve insancıl amaçlar etrafında yoğunlaşmaktadır. Boş zaman

çokluğu ve istihdam amacıyla liderliğe başlamak deneklerin sırasıyla kısmen ve tamamen katılmadıkları faktörler olarak bulunmuştur.

Araştırmanın üçüncü amacı yayım servisinde liderlere verilen uyum programından liderlerin elde ettiklerine inandıkları kazanımları ortaya koymaktır. Bu amaçla sorulan sorulardan alınan yanıtlar Tablo 2 de sunulmuştur. Tablodan deneklerin seçilen 14 yarardan 13 üne katıldıkları ve birine de kısmen katıldıkları görülmektedir. Anılan yararardan diğer liderlerle tanışma olanakları, liderlik sorumluluklarının anlaşılması, 4-H programının amaçları ve felsefesinin anlaşılması üst sıralarda yer alırken öğretme tekniklerinin geliştirilmesi katılımcıların kısmen katıldıkları ve en düşük ortalama skoru verdikleri faktör olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Yayım Servisinde Verilen Uyum Programından Elde Edilen Yararlar

Uyum Programından Elde Edilen Kazanımlar	Ortalama	Standart Sapma	Cevap Kategorisi
Diğer gönüllü liderlerle tanışma olanağı sağlamak	6.37	.836	K
Liderlik rol ve sorumluluklarının anlaşılması	6.36	.836	K
4-H Programının amaçlarının anlaşılması	6.34	.812	K
4-H Programının felsefesinin anlaşılması	6.28	.884	K
4-H Programının bir elemanı olarak hissedilmek	6.08	1.036	K
Toplantı düzenleme konusunda bilgi edinmek	6.07	1.041	K
Program planlama konusunda bilgi edinmek	6.06	1.033	K
Program yürütme konusunda bilgi edinmek	6.05	1.041	K
Etkinlikleri organize etmek	6.02	1.059	K
Gençlerde liderlik yeteneğini geliştirmek	5.77	1.167	K
Çeşitli yetenekteki insanlardan yararlanabilmek	5.67	1.180	K
Gençleri ve gereksinimlerini anlayabilmek	5.66	1.321	K
Eğitsel araçların kullanılmasını öğrenmek	5.39	1.328	K
Öğretme teknikleri geliştirmeye yardımcı olmak	5.19	1.531	KsmK

Araştırmanın dördüncü amacı liderlerin liderlik süresince arzu ettikleri tanınma yöntemlerini ortaya koymaktır. Bu amaçla sorulan sorulardan alınan yanıtlar Tablo 3 de sunulmuştur. Tablodan deneklerin yayım elemanı, 4-H üyeleri ve ailelerden mektup alma, onlar tarafından telefonla aranma ve ziyaret edilme şeklindeki tanınma yöntemlerine ağırlık verdikleri anlaşılmaktadır. Denekler bu kısımda yer alan 9 etmeden sekizine kısmen katılmışlar ve sadece resmi olarak tanınma konusunda kayıtsız kalmışlardır. Lider tanıma yöntemiyle ilgili olarak sorulan açık uçlu soruya yanıt veren deneklerin büyük bir çoğunluğu liderliği tanınmak için değil gençliğin sağlıklı gelişimine katkıda bulunmak için yaptıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmanın beşinci amacı liderlerin destek gördükleri kişileri ortaya koymaktır. Tablo 4 ten izlenebileceği gibi yayım elemanı (4-H) liderlere en fazla desteği sağlayan kişi olarak bulunmuştur. Denekler yayım elemanı (4-H), görev yaptıkları kulüpteki 4-H üyeleri ve diğer yayım kadrosundan yeterli destek alma konusuna katılırken diğer kişilerden destek alma konusuna da kısmen katılmışlardır. Kulüp üyelerinin aileleri liderlere en az destek sağlayan kişiler olarak görülmüştür.

Tablo 3. Liderlerin Arzu Ettikleri Tanınma Yöntemleri

Tanınma Yöntemleri	Ortalama	Standart Sapma	Cevap Kategorisi
Yayım elemanından, kulüp üyesi gençlerden, ve ailelerden mektup almak	5.42	1.403	KsmK
Yayım elemanından, 4-H Kulübü üyelerinden, ve ailelerden telefonla aranmak	5.02	1.506	KsmK
Yayım elemanı, 4-H Kulübü üyeleri, ve aileler tarafından ziyaret edilme	4.99	1.476	KsmK
Liderlik yaptığına dair sertifika verilmesi	4.97	1.612	KsmK
Yerel gazetede liderlere yer verilmesi	4.95	1.665	KsmK
Liderleri tanıma resepsiyonları düzenlenmesi	4.64	1.603	KsmK
Herhangi bir eyalet etkinliğinde tanınma	4.63	1.667	KsmK
Her hangi bir belde etkinliğinde tanınma	4.60	1.646	KsmK
Resmi olarak tanınma	4.34	1.745	Krsz

Tablo 4. Liderlerin Destek Gördükleri Kişiler

Yeterli Destek Görülen Kişiler	Ortalama	Standart Sapma	Cevap Kategorisi
Yayım elemanı	6.45	.846	K
Liderlik yaptığım kulüpteki 4-H üyeleri	5.71	1.21	K
Diğer yayım kadrosu	5.70	1.36	K
Kendi kulübümdeki diğer gönüllü liderler	5.39	1.67	KsmK
Kendi aile bireylerim	5.09	1.87	KsmK
Kendi beldemdeki diğer gönüllü liderler	4.69	1.80	KsmK
Kulüp üyelerinin aileleri	4.55	1.83	KsmK

Araştırmanın altıncı amacı gönüllü liderliği olumsuz yönde etkileyen etmenlerin ortaya konulmasıdır. Tablo 5 ten izleneceği üzere denekler gönüllü liderliği olumsuz yönde etkileyen etmenlerden beşine kısmen katılmış dördüne de kararsız kalmıştır. Liderleri olumsuz yönde en fazla etkileyen faktörler üyelerin kurallara uymaması ve iş birliğinden uzak olmaları iken en az etkileyen faktör de yeni bir programın yürürlüğe konması olarak bulunmuştur. Liderleri olumsuz yönde etkileyen etmenlerle ilgili açık uçlu sorudan alınan yanıtlara göre yaşlanma, emeklilik, yer değiştirme, yayım servisinde istenmeme gibi etmenler de liderlik görevinin bırakılmasına sebep olabilmektedir.

Araştırmanın yedinci amacı liderlik süresi (yıl) ve belirli bir dönemde (saat/ay) liderliğe ayrılan zaman değişkenleriyle çeşitli kişisel özellikler arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada liderlik süresi ve belirli bir dönemde liderliğe ayrılan zaman (saat/ay) değişkenleri sürekli değişken olarak ölçülmüşlerdir. Kişisel değişkenlerden yaş, bulunduğu bölgede ikamet etme süresi, eğitim düzeyi, 9-19 yaş arası çocuk sayısı, 4-H de bulunan çocuk sayısı ve cinsiyet ordinal değişkenler olarak ölçülmüş iken gençken 4-H üyesi olma ve cinsiyet değişkenleri nominal değişkenler olarak ölçülmüştür.

Tablo 5. Gönüllü Liderliği Olumsuz Yönde Etkileyen Etmenler

Olumsuz Etmenler	Ortalama	Standart Sapma	Cevap Kategorisi
Kurallara uymayan 4-H üyeleri	5.37	1.85	KsmK
İşbirliği yapamayan 4-H üyeleri	5.32	1.78	KsmK
4-H kadrosundan yetersiz destek ve eksik iletişim	5.28	1.85	KsmK
İşbirliğinden uzak aileler	5.10	1.89	KsmK
Yayımlı elemanı eksikliği	5.00	1.94	KsmK
İlave toplantılar	3.96	1.98	Krsz
İlave etkinlikler	3.95	2.02	Krsz
Aşırı kuralların konması	3.87	1.90	Krsz
Yeni bir programın yürürlüğe konması	3.51	1.82	Krsz

Tablo 6 dan kişisel özelliklerden yaş, bulunulan yöredeki yerleşim süresi, eğitim düzeyi, 9-19 yaş arası çocuk sayısı, 4-H e üye çocuk sayısı, gençken 4-H üyesi olma durumu ve cinsiyet ile liderlik süresi arasında önemli bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Diğer taraftan kişisel özelliklerden sadece bulunulan bölgedeki yerleşim süresi ve gençken 4-H üyesi olma durumu belirli bir dönemde liderliğe ayrılan zaman değişkeniyle ilişkili bulunmuştur.

### SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada kişisel özelliklerden yaş, cinsiyet, medeni durum, ve gençken 4-H üyesi olma durumuyla ilgili bulgular daha önce Texas (9), Oklahoma (10), ve Indiana (11) Eyaletlerinde yapılan çalışmalarla uyusur niteliktedir. Anılan bu üç çalışmada yetişkin gönüllü liderlerde ortalama yaş oranı sırasıyla 41, 40 ve 42 olarak bulunmuştur. Aynı değişken bu çalışmada 40 olarak hesaplanmıştır. Gönüllü liderlerin çoğunluğu her dört çalışma da bayan ve evli kişiler olarak bulunmuştur. Ancak bu çalışmada kişisel değişkenlerden yaşanan yerleşim biriminin özelliği, meslek durumu ve eğitim durumu açılarından diğer çalışmalardan farklı sonuçlar elde edilmiştir. Önceki çalışmalarda gönüllü liderlerin çoğunluğu kırsal alanda yaşayan ev kadını kişilerden oluşurken bu çalışmada gönüllü liderlerin çoğunluğu öğretmenlik mesleğiyle uğraşan kadın kişilerden oluşmaktadır. Deneklerin çoğunluğunun öğretmenlik mesleğiyle uğraşıyor olması araştırmada eğitim düzeyinin diğer araştırmalara göre daha yüksek çıkması sonucunu doğurmuştur. Araştırmada mesleki durum ve eğitim durumu açılarından ortaya çıkan farklılıkların nedeni araştırılmış ve Louisiana Eyaletinde 4-H Kulüplerinin diğer eyaletlerde olmayan okul sistemiyle iş birliği (co-curricular activity) halinde yürütülen bir etkinlik olduğu ve bu yüzden gönüllü liderlerin daha çok öğretmen kişiler arasından toplandığı ortaya çıkmıştır.



Tablo 6. Liderlik Süresi Ve Belirli Bir Dönemde Liderliğe Ayrılan Zaman İle Kişisel Özellikler Arasındaki İlişkiler

Kişisel özellikler	Liderlik Süresi (yıl)	Belirli Bir Dönemde Liderliğe Ayrılan Zaman (saat/ay)
Yaş	r = .525 p < .001** n = 216	r = -.028 p = .684 n = 213
Bulunduğu bölgede ikamet süresi	r = .438 p < .001** n = 211	r = .137 p = .048* n = 208
Eğitim düzeyi	r = .408 p < .001** n = 215	r = -.009 p = .895 n = 212
9-19 yaş arası çocuk sayısı	r = .251 p < .001** n = 216	r = .032 p = .638 n = 213
4-H de bulunan çocuk sayısı	r = .228 p < .001** n = 216	r = .079 p = .253 n = 213
Gençken 4-H üyesi olma durumu	r = .225 p < .001** n = 156	r = .229 p < .001** n = 155
Cinsiyet	r = -.213 p = .002* n = 216	r = .069 p = .319 n = 213
Gelir düzeyi	r = .078 p = .274 n = 197	r = .031 p = .666 n = 194

Not 1. (\*\*).01 alfa derecesinde önemli, (\*) .05 alfa derecesinde önemli

Not 2. Liderlik süresi ve belirli bir dönemde liderliğe ayrılan değişkenler ile kişisel değişkenlerden ordinal olarak ölçülenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Spearman korelasyon katsayısı kullanılmışken aynı değişkenlerle nominal olarak ölçülen kişisel değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde de Point-biserial korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon katsayılarının yorumlanmasında Davis'in (12) geliştirdiği korelasyon katsayılarının yorumlanma ölçeği (r = .70 veya fazla) = Çok Kuvvetli Korelasyon; (r = .50 - .69) = Kuvvetli Korelasyon; (r = .30 - .49) = Orta Düzeyli Korelasyon; (r = .10 - .29) = Düşük Korelasyon; (r = .01 - .09) = İhmal Edilebilir Korelasyon olarak kullanılmıştır.

Araştırmada denekleri liderliğe motive eden etmenler olarak elde edilen bulgular Texas, Indiana ve Oklahoma da yapılan çalışmalarla uyum halindedir. Her dört çalışmada da liderliğe başlama nedenlerinden 4-H in iyi bir organizasyon olması, toplum için yararlı olması ve gençlerle çalışılmasının sevilmesi deneklerin öncelikle yer verdikleri etmenler olmuştur.

Denekleri gönüllü liderliğe hazırlayan her hangi bir uyum programı oldukça yararlı bulunmuştur. Ancak araştırmaya katılan bir çok liderin ankette anılan bölüme ek olarak bildirdikleri notlarda yayım servisinde liderlere verilen uyum programlarının yer ve zaman konusunda maksimum katılımın sağlanacak şekilde düzenlenemediğini belirtmişlerdir. Araştırmanın bu bulgusu yayım servisine lider uyum programlarında yer ve zaman konusunda daha kapsamlı çalışılması gerektiği önerisini yapmaktadır.

Araştırmada liderlerin genellikle kendilerine maddi katkı sağlayan tanınma yöntemlerine üst sıralarda yer vermedikleri görülmüştür. Bu bulgu deneklerin ankete ekledikleri notlarla da desteklenmiştir. Notların yoğunlaştığı ortak nokta liderliğin tanınmak için yapılmadığı ancak gençlerin daha sağlıklı ve eğitilmiş kişiler olarak yetiştirilmelerine katkı sağlamak amacıyla yapıldığı şeklinde ortaya çıkmıştır.

Yayım elemanı (4-H) liderlerin en çok destek gördüğü kişi olarak bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu diğer araştırmalarla uyuşur niteliktedir ve yayım servisine yayım elemanlarının yetersiz olduğu beldelerde yeni elemanların istihdam edilmesi gerektiği önerisini yapmaktadır.

Liderler genel olarak etkinliklerin çok zaman alması veya yorucu olması gibi olumsuz koşullardan pek etkilenmemektedir. Ancak araştırmada gönüllü liderliği olumsuz yönde etkileyen etmenler olarak genellikle gençlerin kurallara uymaması ve iş birliğinden uzak olmaları görüldüğünden; iyi bir lider-üye ilişkisi kurmak için gençlerin kurallara uyum ve işbirliğinin geliştirilmesi konusunda aydınlatılmaları gerekliliğini ortaya koymaktadır. Araştırmada liderlik suresiyle kişisel değişkenler arasında bulunan önemli ilişkiler yayım servisine gönüllü lider toplarken bulunduğu bölgede daha uzun süre yerleşmiş bulunan, eğitim düzeyi daha yüksek olan, 9-19 yaş arası çocukları olan, 4-H de çocuğu bulunan, gençken 4-H üyesi olan, ve cinsiyet bakımından kadın olan kişilere daha çok ağırlık verilmesi gerektiği önerisini yapmaktadır.

Araştırmadan ülkemiz kırsal gençliğinin eğitimi açısından da bazı sonuçların çıkarılması olasıdır. Öncelikle ülkemiz kırsal gençliğine çeşitli projelerle yaygın eğitim sağlayacak veya örgün eğitimle iş birliği halinde çalışacak etkin bir sistem geliştirilememiştir. Kırsal gençliğin tarımsal konularda mesleki bilgilere kavuşturulması amacıyla kurulan 4-K gençlik kulüpleri hem ülke geneline yayılamamış hem de umulan başarıyı sağlayamamıştır. Bu yüzden öncelik konusu 4-K gençlik kulüplerinin ülke geneline yayılması ve örgün eğitimle işbirliği sağlanmasıdır.

Ülkemiz insanının yardımsever olduğu yadsınılmaz bir gerçek olmakla beraber kırsal alanda profesyonel anlamda gençlerin yaygın eğitimine yardımcı olacak bir gönüllü liderlik sisteminin varlığından da söz edilemez. Kırsal gençliğin çeşitli projeler üretilerek eğitilmesine gönüllü katkı sağlama açısından ülkemiz insanının diğer ülke insanlarından geri kalmayacağı, hatta daha ileride olacağı düşünülebilir. Bu düşünceye dayanarak ülkemizde profesyonel anlamda bir gönüllülük sisteminin kurulması için yeterli potansiyelin varlığından söz edilebilir. İlk planda yapılması gereken iş ilgili kurum ve kuruluşların harekete geçmesidir. İlk akla gelebilecek kuruluşlar kırsal alanda Milli Eğitim Bakanlığıyla Tarım Ve Köy İşleri Bakanlıklarıdır. Gönüllü liderliğin öncelikle eğitim düzeyi yüksek kişiler arasından başlatılması gerek yaygın eğitimde çağdaş yöntemlerin uygulanması

gerekse eğitim düzeyi düşük liderlerce gençleri olumsuz yönde etkileyebilecek çağ dışı yöntemlerden kaçınılması yönünden önemlidir. Bu yüzden kırsal alanda görev yapan öğretmenlerle tarım teşkilatında görevli yayım elemanları arasında gönüllü liderliğin geliştirilmesi yönünde çalışmalar yapılabilir. Diğer yararlı bir konu da öğretmenlere verilen formasyon programlarına 4-K Kulüplerinde gönüllü liderlikle ilgili bir kısmın eklenmesidir. Daha sonra çeşitli uyum programları düzenleyerek halktan gönüllü liderliğe katılım sağlanmalıdır.

#### KAYNAKLAR

1. CULP III, K., 1997. Motivating and Retaining Adult Volunteer 4-H Leaders. Journal of Agricultural Education. Vol.38, No. 2, pp. 1-7.
2. MURK, P. J. ve J. F. STEPHAN, 1990. Volunteers Enhance the Quality of Life in a Community or (How to Get Them, Train Them and Keep Them). A Presentation Given at the 1990 AAACE Conference Salt Lake City, Utah. (ERIC Document Reproducing Service N0 ED 326639).
3. AITON, E. W., 1961. An Interpretation of 4-H History. Selected Readings and References in 4-H Club Work. National Agricultural Extension Center. University of Wisconsin Madison.
4. FISHER, C. J., ve K. M. COLE, 1993. Leadership and Management of Volunteer Programs; A Guide for Volunteer Administrators. Jossey-Bass Publishers. San Francisco.
5. UNITED STATES DEPARTMENT OF AGRICULTURE (USDA), 1998. 4-H Statistics; 1997 4-H Statistics Overview.
6. SABROSKY, L. K. ve F. S. KELLEY, 1963. Let's Strengthen Our 4-H Local 4-H Leader Training. Federal Extension Service, PA-39, USDA, Washington, D. C. Government Printing Office.
7. PRAWL, W., MEDLIN, R., ve J. GROSS, 1984. Volunteer Leadership in the Cooperative Extension Service. Adult and Continuing Education Through Cooperative Extension Service. Coombia, MO: University of Missouri Press.
8. KING, J., VE R. D. SAFRIT, 1998. Extension Agents' Perceptions of Volunteer Management. Journal of Extension. Vol 36, No. 3, pp. 1-6.
9. DENMARK, K. L., 1971. Factors Affecting the Identification, Recruiting and Retaining Volunteer 4-H Adult Leaders in Texax. Unpublished Ph.D. Dissertation. Texas A & M University, College Station.
10. PARROT, M. A., 1977. Motivating Personal and Social Characteristics of 4-H Leaders. Unpublished M.S. Thesis. Oklahoma State University.
11. CULP III, K., 1995. Factors Affecting Length of Service of Adult Volunteer 4-H Leaders in Indiana. An Unpublished Ph.D. Dissertation, Purdue University.
12. DAVIS, J. A., 1971. Elementary Survey Analysis. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.