

"Geleceęi beslemek için uzaktan hatıralar: Geleneksel Spor ve Oyun potansiyeli"

HATIRLA

"TSG Araştırma Raporundan Yararlanma Becerileri" D2.1

Arayın: ERASMUS-SPOR-2023

Konu başlığı: ERASMUS-SPORT-2023-SCP

Proje Kodu: 101134177

Teklif kısaltması: HATIRLAT

Model Hibe Sözleşmesi Türü: ERASMUS Götürü Bedel Hibe

0. GİRİŞ	3
1. ITEMS DESCRIPTION	4
2. COUNTRY	17
3. RELATIONSHIP	32
4. GENDER	46
5. PARTNER	60
6. VENN DIAGRAM	75

0. GİRİŞ

Bu belgenin amacı, JDT'nin gelişimini ele almak için ankete yanıt veren bireylerin sosyal becerilerine ilişkin tanımlayıcı ve görsel kanıtlar elde etmektir. Bu ana hedefe ulaşmak için, kategorik değişkenler ve çalışma maddeleriyle ilgili başlangıç hipotezlerini kanıta dönüştürmek üzere farklı türde tanımlayıcı analizler gerçekleştirilmiştir.

Belgenin çeşitli bölümleri aşağıdaki gibi üç aşamalı olarak düzenlenmiştir:

a) Madde Puanları: Aşama 1

İlk olarak, değişkenlere bakılmaksızın her bir madde için puanlar çıkarılmıştır: Ülke, İlişki, Cinsiyet ve Partner. İlk analizler tamamen keşfedici nitelikteydi. 'n', 'ortalama' ve 'sd' tablolarında, aykırı değerleri ve her bir maddenin medyanını gösteren şekillerle birlikte sunulmuştur. Dolayısıyla, bu ilk analizlerin amacı her bir maddeye ayrı ayrı genel bir bakış elde etmektir. Ancak bu bakış açısı, katılımcıların genel bakış açısını anlamak ve daha ileri analizler için olası yolları ortaya çıkarmak açısından çok önemliydi.

b) Ülkeye, İlişkiye, Cinsiyete ve Partnere Göre Madde Puanları

Aşama 2'nin amacı, aşağıdaki değişkenlerin her biri için madde puanlarını detaylandırmaktır: Ülke, İlişki, Cinsiyet ve Partner. Aşama 1'deki analizlerin aynısı uygulanmış ancak farklı bir mercek kullanılmıştır. Bu aşamada, her bir kategorik değişkenin ortaya koyduğu perspektife odaklanılmıştır.

c) Veri Tabanı Oluşturma ve 3. Aşama

Aşama 3'ün amacı, örneklem kompozisyonundaki potansiyel gizli içgörülerini ortaya çıkarmaktır. 2. Aşamada her bir kategorik değişkenin her bir madde ile kesişimi incelenirken, 3. Aşamada maddelere odaklanılmamıştır. Bunun yerine, kategorik değişkenlerin (Ülke, İlişki, Cinsiyet ve Partner) eşzamanlı kesişimlerinin anlaşılmasıyla ilgilenilmiştir. Bu amaçla bir Venn Diyagramı kullanılmıştır.

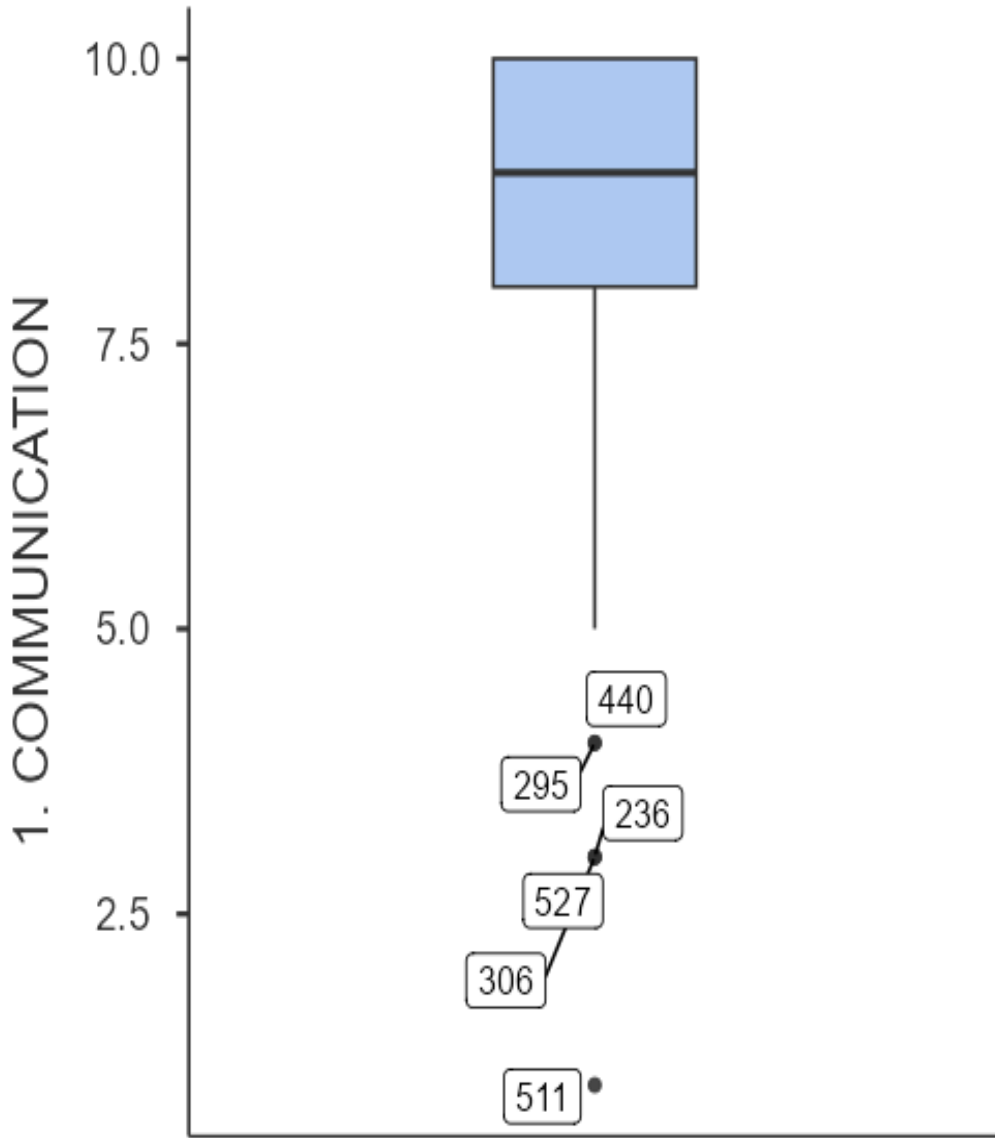
1. ÖĞE AÇIKLAMASI

Ortak, Ülke, Cinsiyet ve İlişki kategorik değişkenleri kullanılmadan 12 maddenin (İletişim, Empati, Takım Çalışması, Liderlik, Problem Çözme Becerileri, Kültürel Beceriler, Motivasyon Becerileri, Uyum Becerileri, Müzakere, Organizasyon Becerileri, Gönüllü Çalışma, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) tanımlayıcı göstergeleri. Kullanılan göstergeler, her bir maddeye yanıt veren kişi sayısıdır. Bu gösterge 'N' ile sağlanacak, her bir madde için elde edilen ortalama ortalama ile yansıtılacak ve son olarak standart sapma (sd) ile gösterilecektir.

	N	Ortalama	SD
1. İLETİŞİM	551	8.69	1.39
2. EMPATİ	551	8.28	1.59
3. EKİP ÇALIŞMASI	551	8.46	1.46
4. LİDERLİK	551	8.24	1.58
5. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ	551	8.40	1.52
6. KÜLTÜREL BECERİLER	551	7.93	1.74
7. MOTİVASYON BECERİLERİ	551	8.32	1.61
8. UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ	551	8.25	2.23
9. MÜZAKERE	551	8.11	1.57
10. ORGANİZASYON BECERİLERİ	551	8.45	1.56
11. GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA	551	8.06	1.81
12. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	551	7.67	2.32

Tablo 1

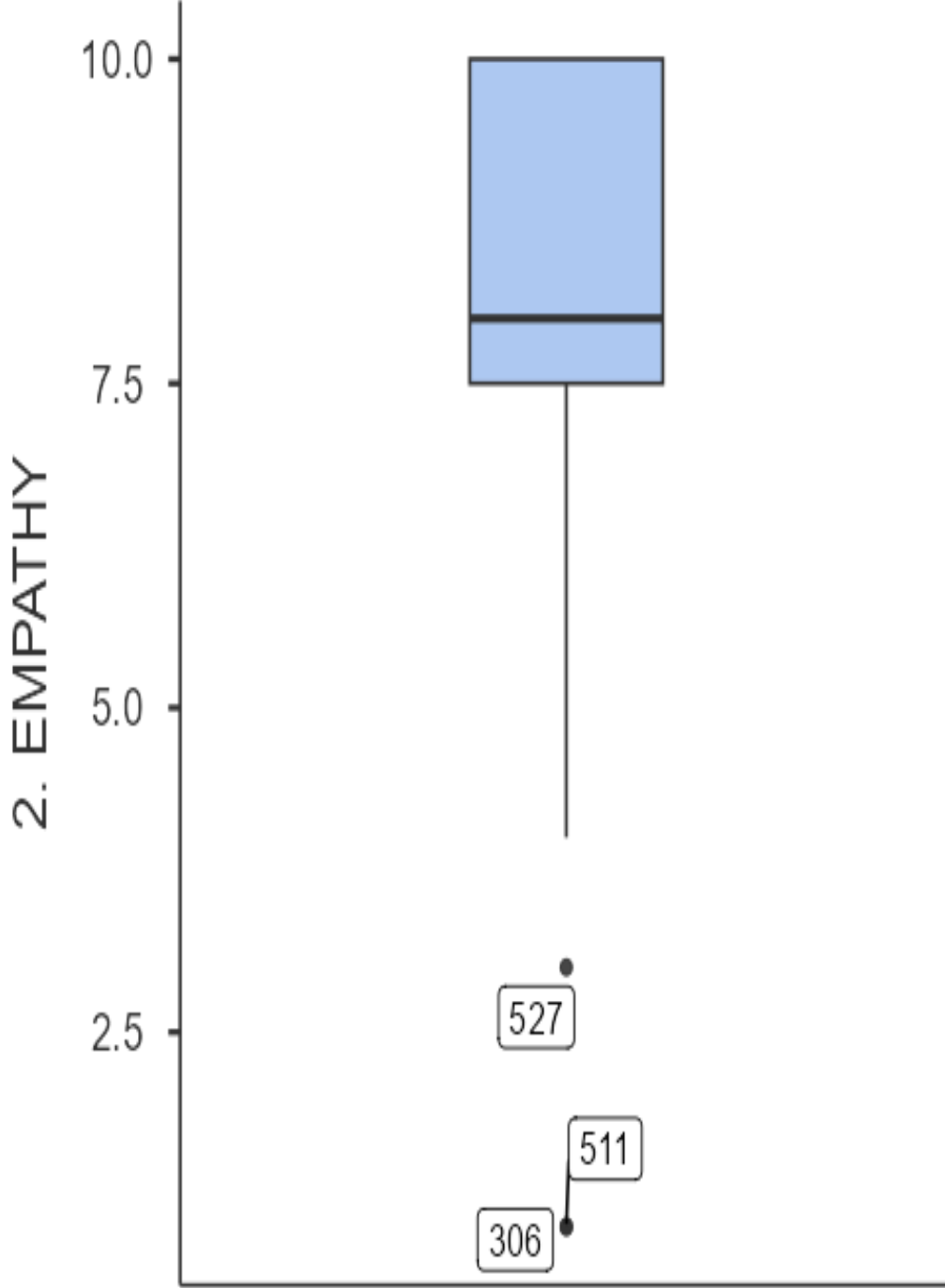
1.1 İLETİŞİM



Şekil 1

İletişim becerileri, 551 katılımcı (N=551) arasında ortalama 8,69 puan ve nispeten düşük standart sapma (SD=1,39) ile en yüksek puan alan yetkinliktir ve genel bir fikir birliği olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, ortalamadan önemli ölçüde sapan 440, 295, 236, 527, 306 ve 501 numaralı vakalar da dahil olmak üzere bazı aykırı değerler gözlemlenmiştir. Bu aykırı değerler, katılımcıların iletişim becerilerini değerlendirme biçimlerindeki bireysel farklılıklara işaret etmekte olup, bu farklılıklar çeşitli kişisel deneyimlerden veya bağlamlardan kaynaklanıyor olabilir.

1.2 EMPATİ

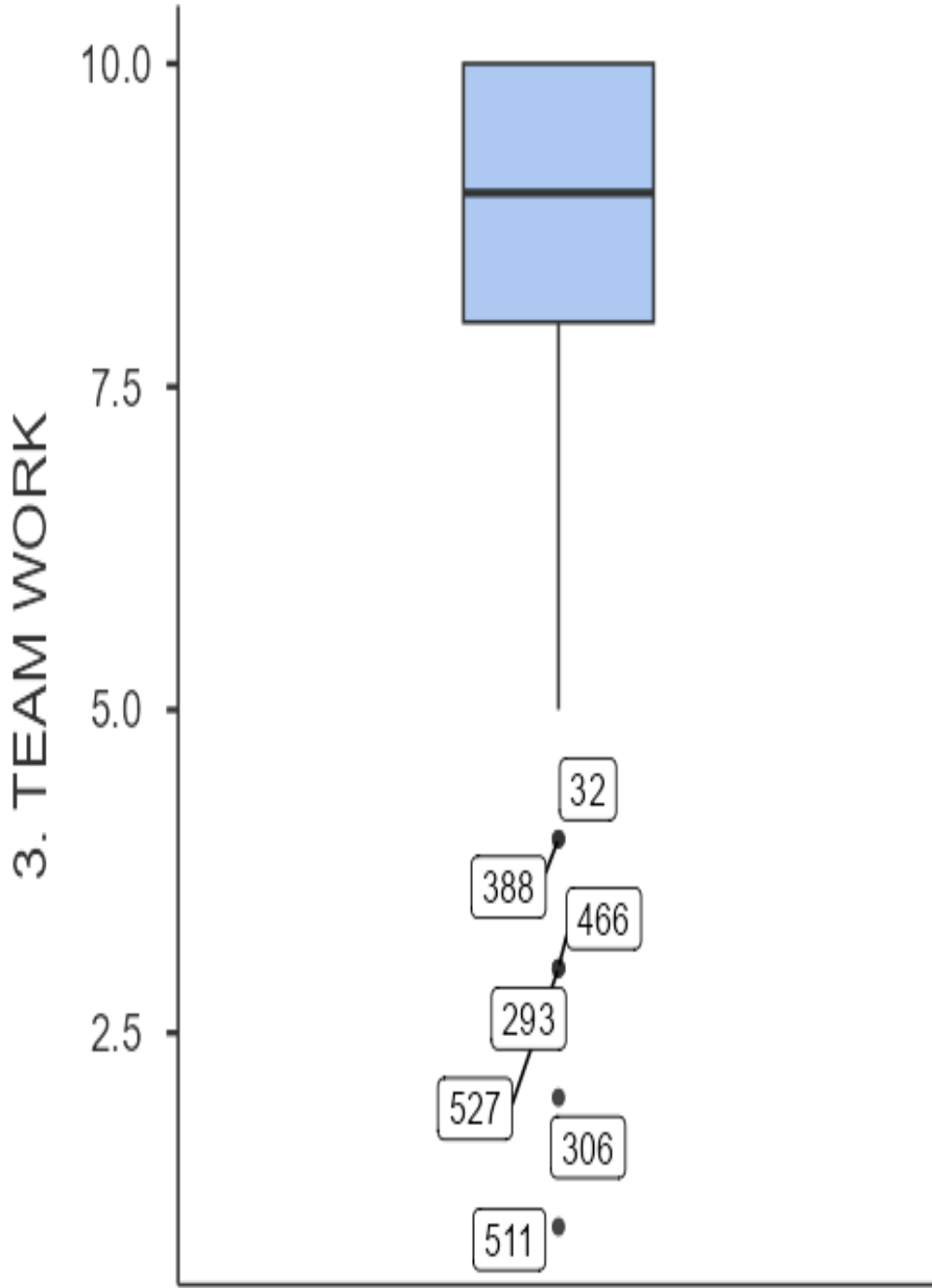


Şekil 2

Empati, 551 katılımcının tamamında (N=551) ortalama 8,28 puan ve 1,59 standart sapma ile değerlendirilmiştir ve bu da yanıtlarda iletişime kıyasla daha fazla değişkenlik olduğunu

göstermektedir. Bu dağılım, empati genel olarak önemli bir beceri olarak görülmekle birlikte, katılımcıların empatinin uygulamada nasıl tezahür ettiğine ilişkin farklı yorumlara veya deneyimlere sahip olabileceğini göstermektedir.

1.3 EKİP ÇALIŞMASI

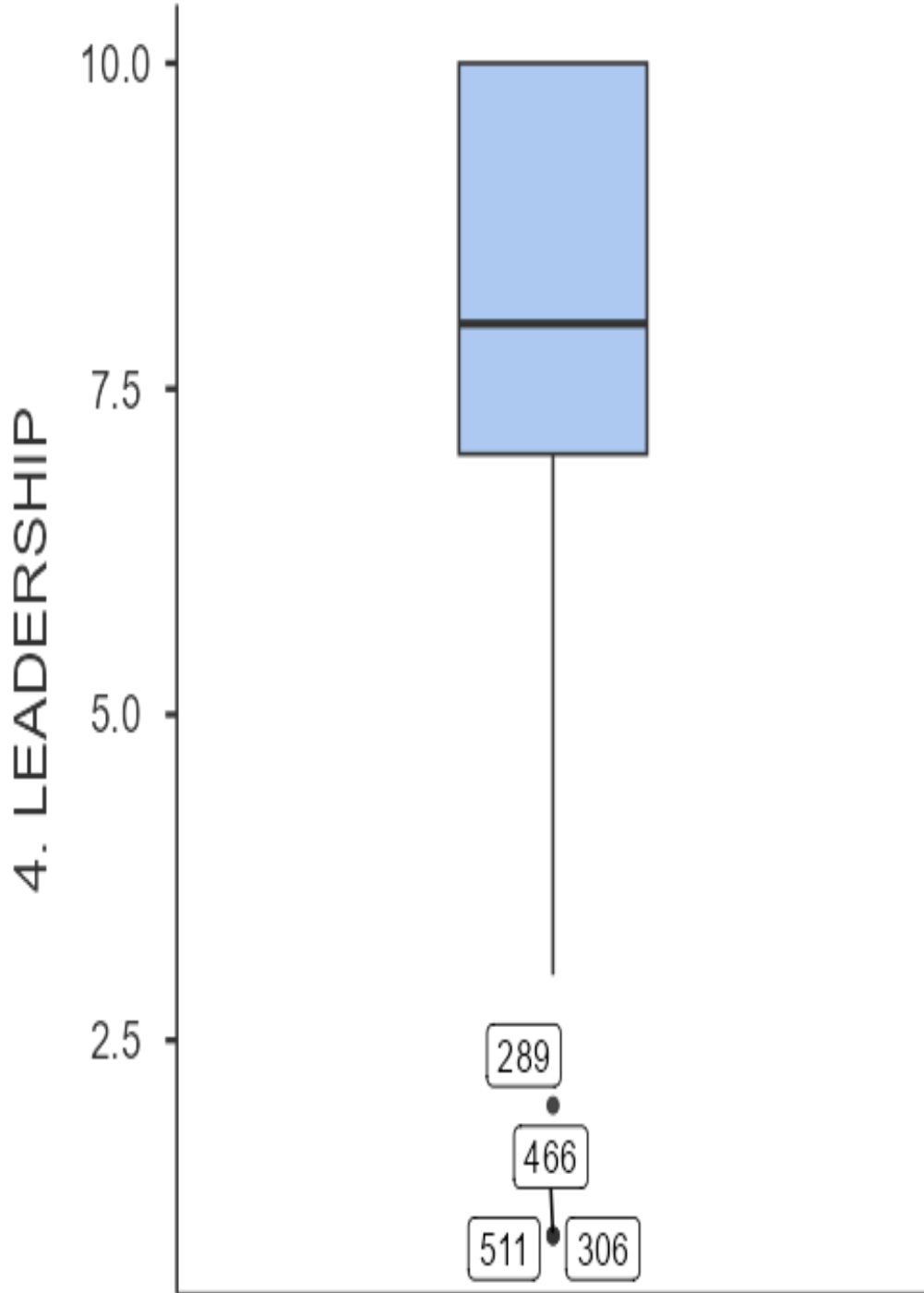


Şekil 3

Ekip çalışması rakamı 8.46 ortalama (N=551) ve 1.46 standart sapma değerini yansıtmakta olup, ekip çalışmasının çoğu katılımcı tarafından oldukça önemsendiğini göstermektedir. Bununla birlikte, orta düzeyde bir standart sapmanın varlığı, muhtemelen ekip

dinamiklerindeki farklılıklar veya işbirliği ile ilgili kişisel deneyimler nedeniyle ekip çalışması algısında bazı değişkenliklere işaret etmektedir.

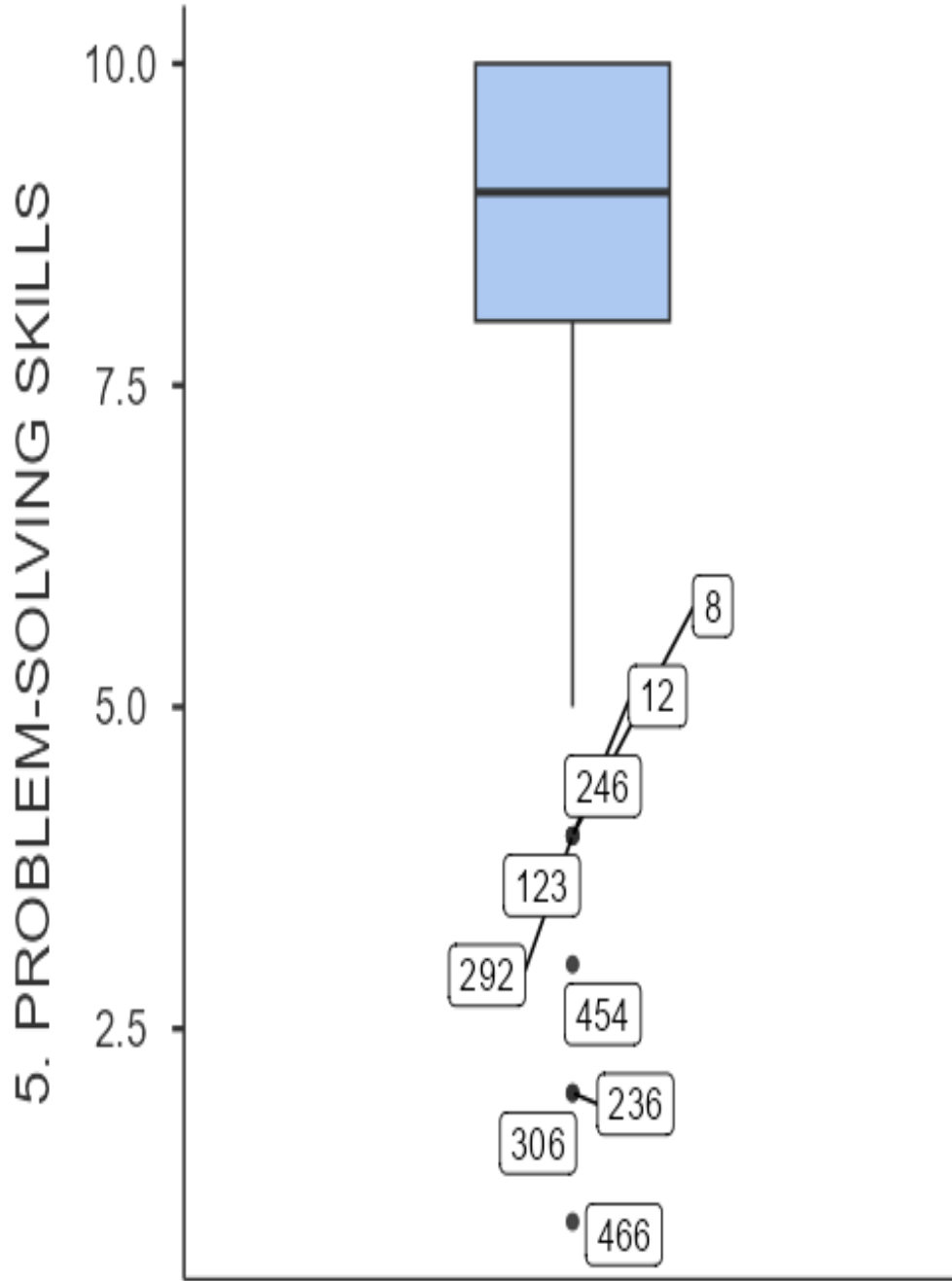
1.4 LİDERLİK



Şekil 4

Liderlik puanları 551 katılımcı (N=551) arasında 8,24 ortalama ve 1,58 standart sapma göstermektedir. Bu rakam, liderlik becerilerine yönelik nispeten güçlü bir takdiri yansıtmakla birlikte, orta düzeydeki standart sapma, bazı katılımcıların liderlik rollerinde zorlanabileceğini veya farklı derecelerde deneyime sahip olabileceğini düşündürmektedir.

1.5 PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ

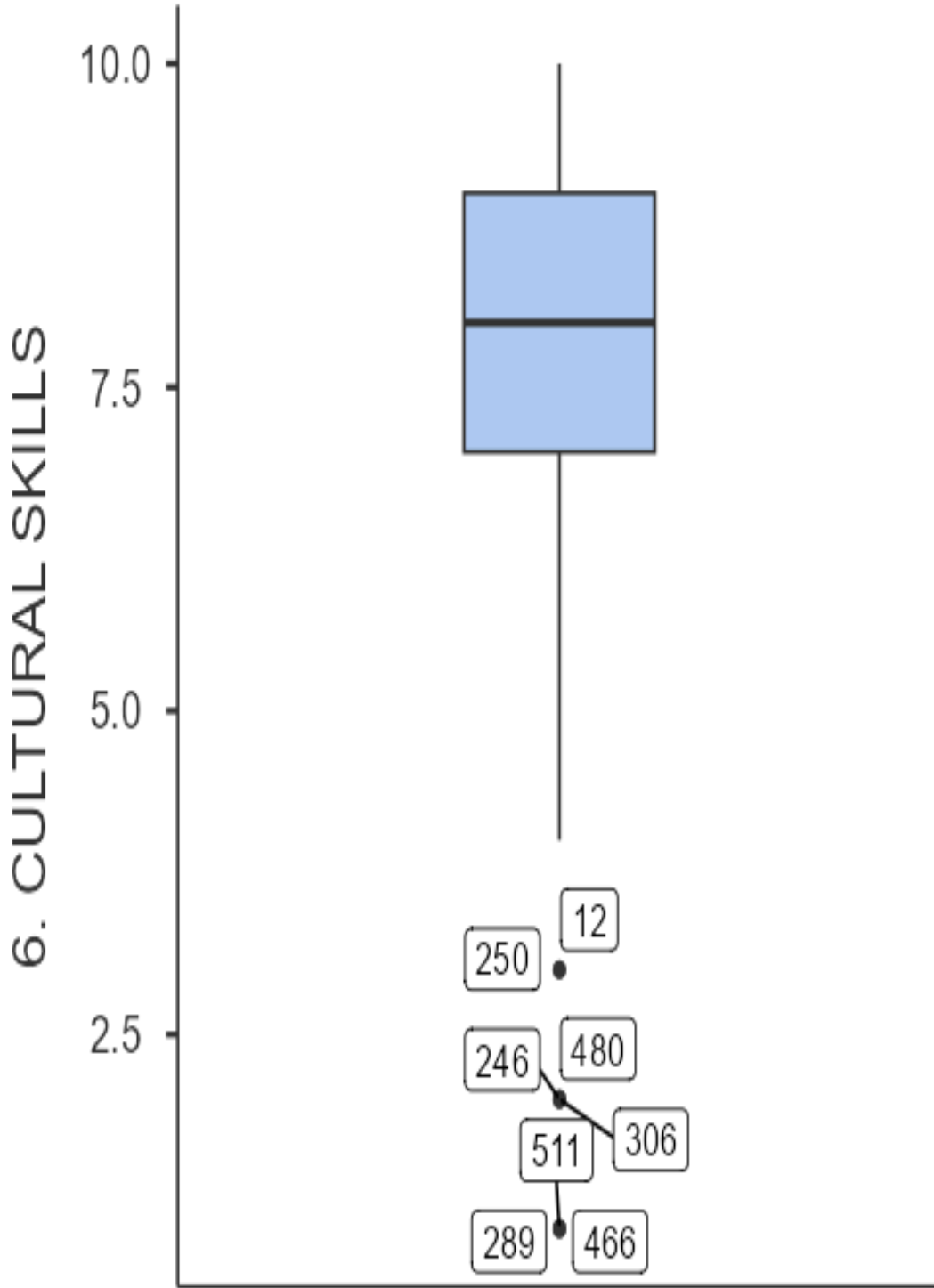


Şekil 5

Problem çözme becerileri ortalama 8.40 (N=551) puan ve 1.52 standart sapma ile değerlendirilmiştir. Genel olarak iyi değerlendirilmekle birlikte, SD bazı katılımcıların

problem çözme becerilerini ortalamadan çok daha yüksek veya çok daha düşük olarak değerlendirdiklerini göstermektedir, bu da bu becerilere maruz kalma veya bu becerilere duyulan güvende farklılıklar olduğunu düşündürmektedir.

1.6 KÜLTÜREL BECERİLER

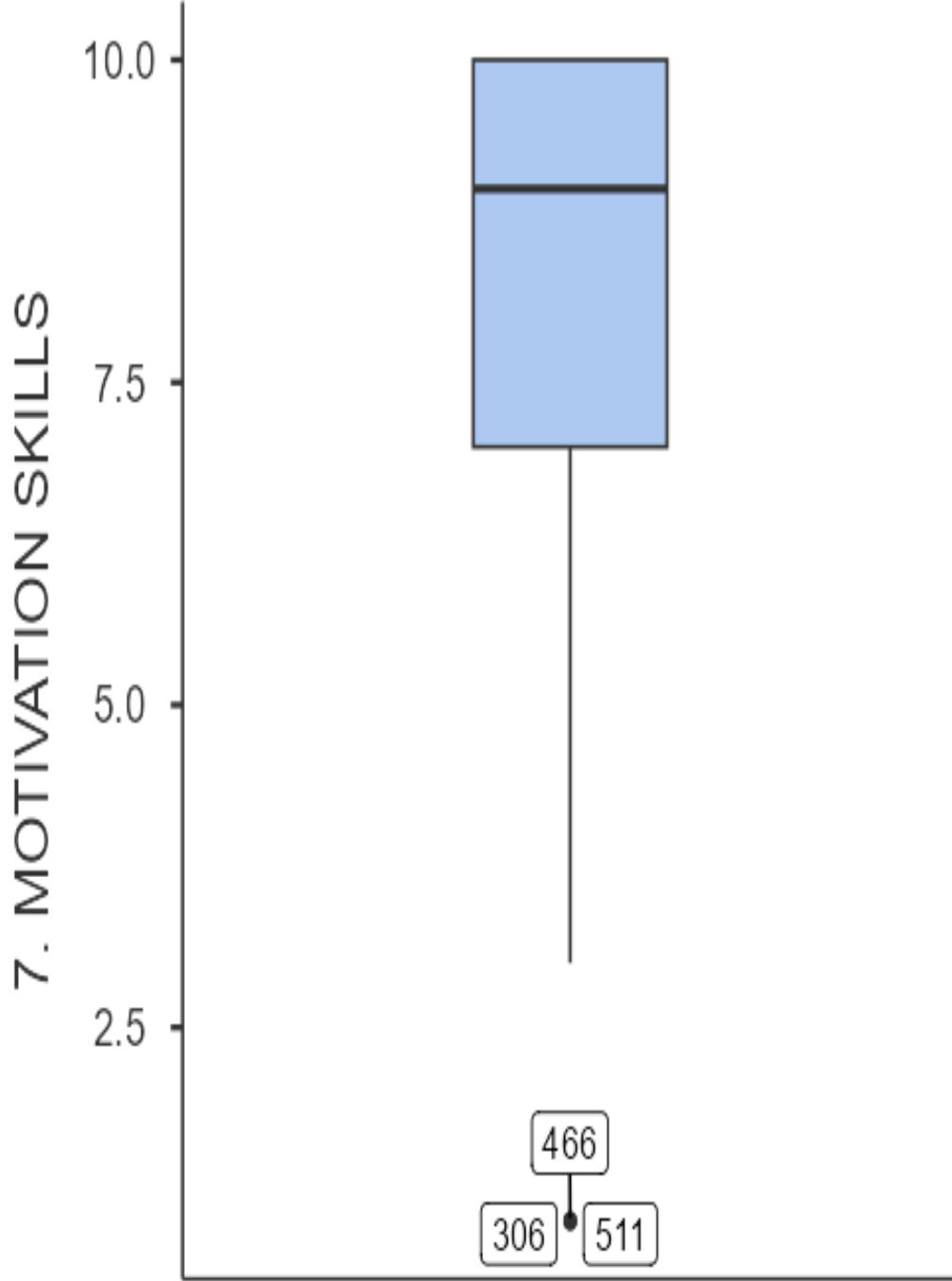


Şekil 6

Kültürel beceriler, 7,93 ortalama (N=551) ve 1,74 standart sapma ile daha düşük puan alan yetkinlikler arasındadır ve bu da yanıtlarda daha fazla değişkenlik olduğunu göstermektedir.

Bu durum, katılımcılar arasında daha kutuplaşmış bir yetkinlik haline getirerek kültürel çeşitliliğe farklı katılım veya maruz kalma düzeylerini yansıtabilir.

1.7 MOTİVASYON BECERİLERİ

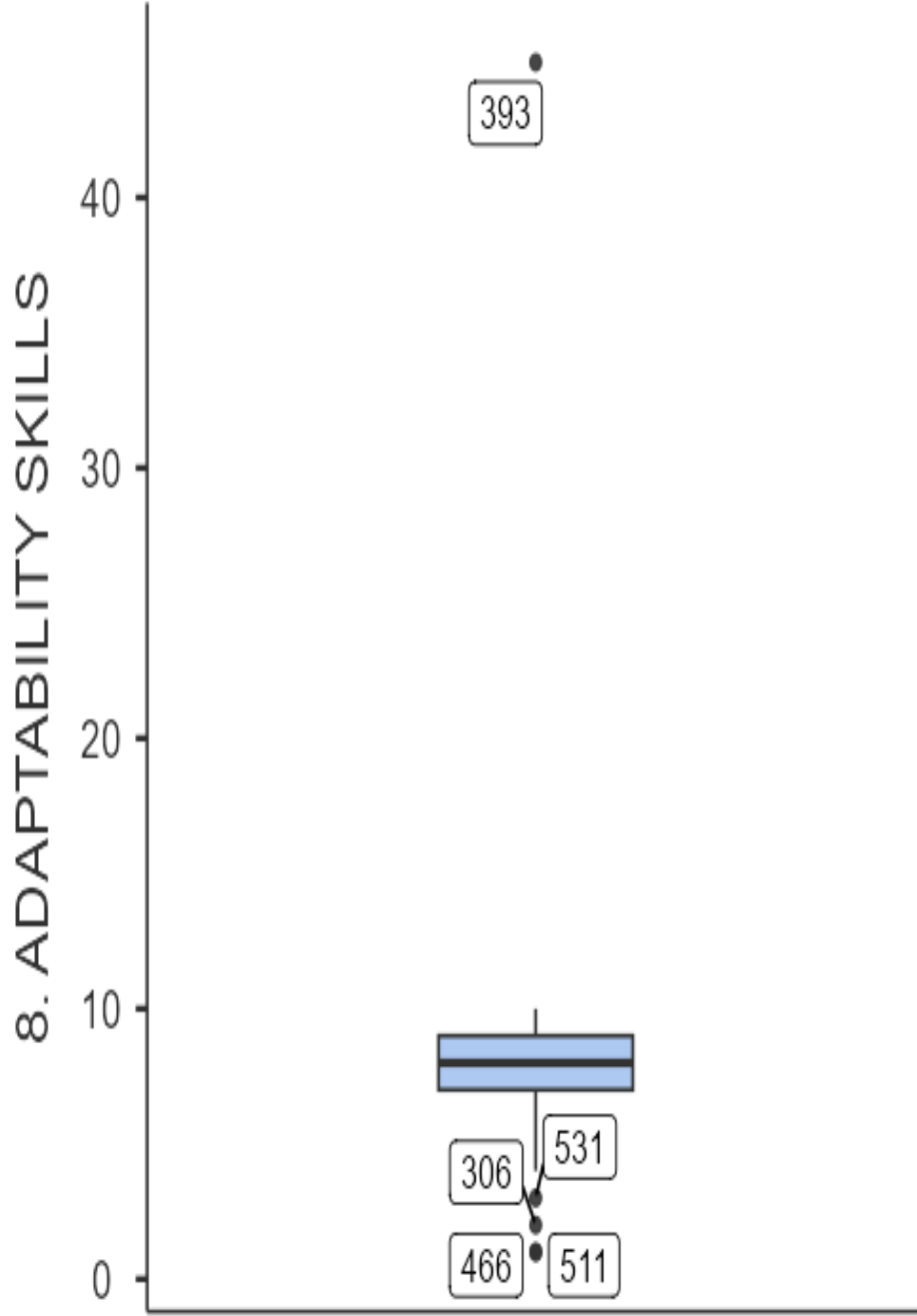


Şekil 7

Motivasyon becerileri 8,32 ortalama (N=551) ve 1,61 standart sapma ile değerlendirilmiştir. Yanıtlardaki ılımlı dağılım, birçok katılımcının motivasyonlarına güven duyarken, diğerlerinin

potansiyel olarak farklı iç veya dış motivasyon kaynakları nedeniyle zorluklar yaşayabileceğini göstermektedir.

1.8 UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ

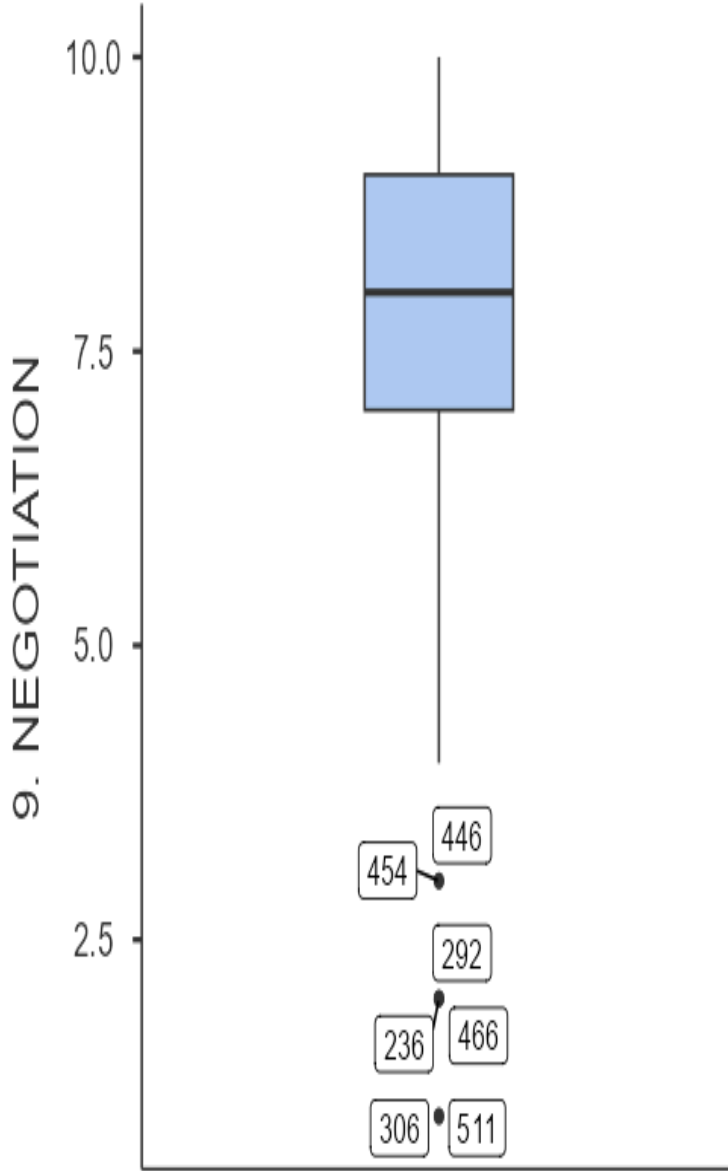


Şekil 8

Uyum becerileri rakamı 8.25'lik bir ortalama (N=551) ancak 2.23'lük oldukça yüksek bir standart sapma göstermektedir. Bu da katılımcıların uyum yeteneklerini nasıl algıladıkları

konusunda önemli bir değişkenlik olduğunu göstermektedir ki bu da değişimle başa çıkma sıklığındaki veya kişisel dayanıklılıktaki farklılıklardan etkilenmiş olabilir.

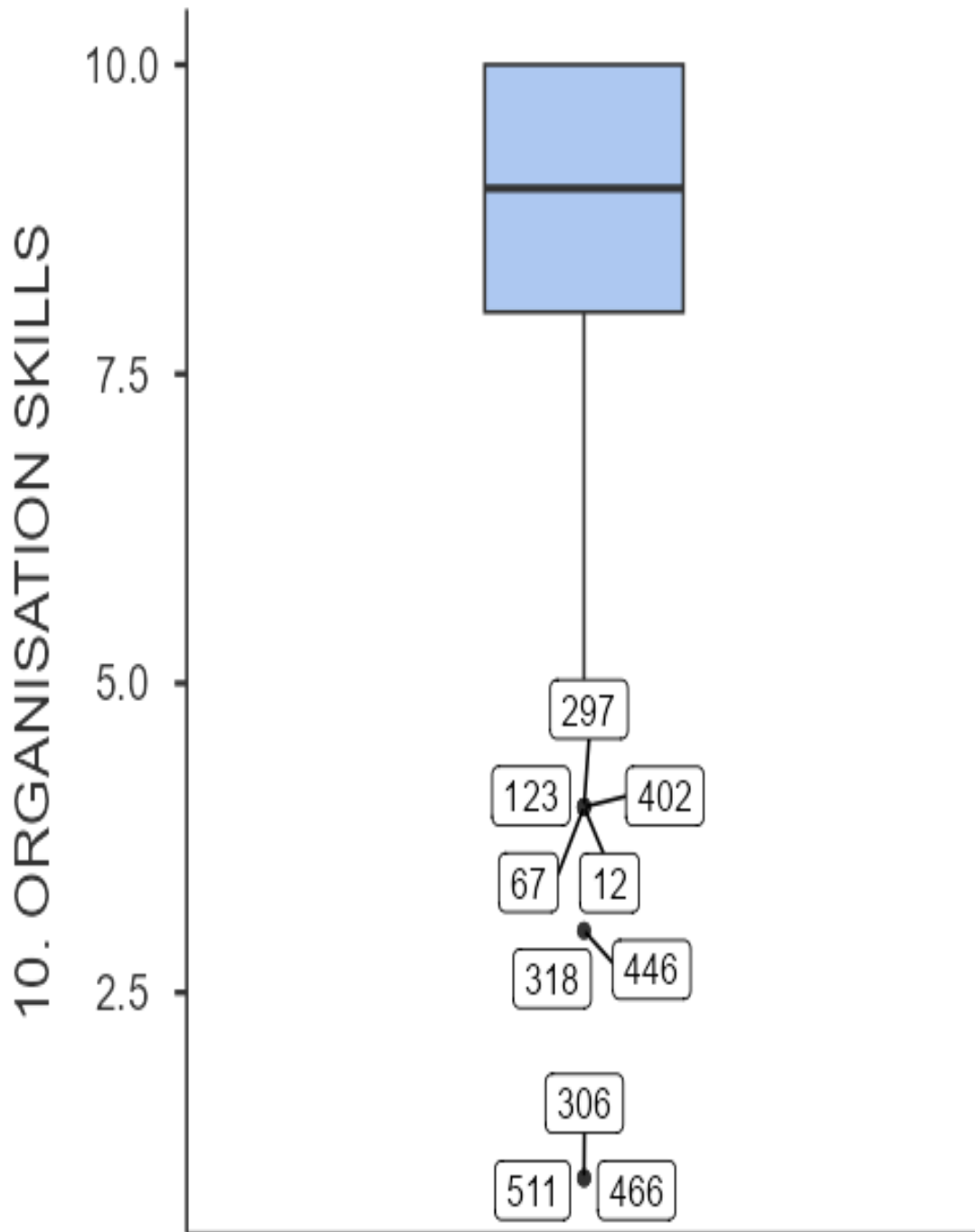
1.9 MÜZAKERE



Şekil 9

Müzakere, 1,57 standart sapma ile ortalama 8,11 (N=551) puan almıştır; bu da müzakere becerilerinin önemli görülmesine rağmen, katılımcıların bu alandaki yetkinliklerini değerlendirme biçimlerinde, muhtemelen farklı deneyim düzeyleri nedeniyle, kayda değer farklılıklar olduğunu vurgulamaktadır.

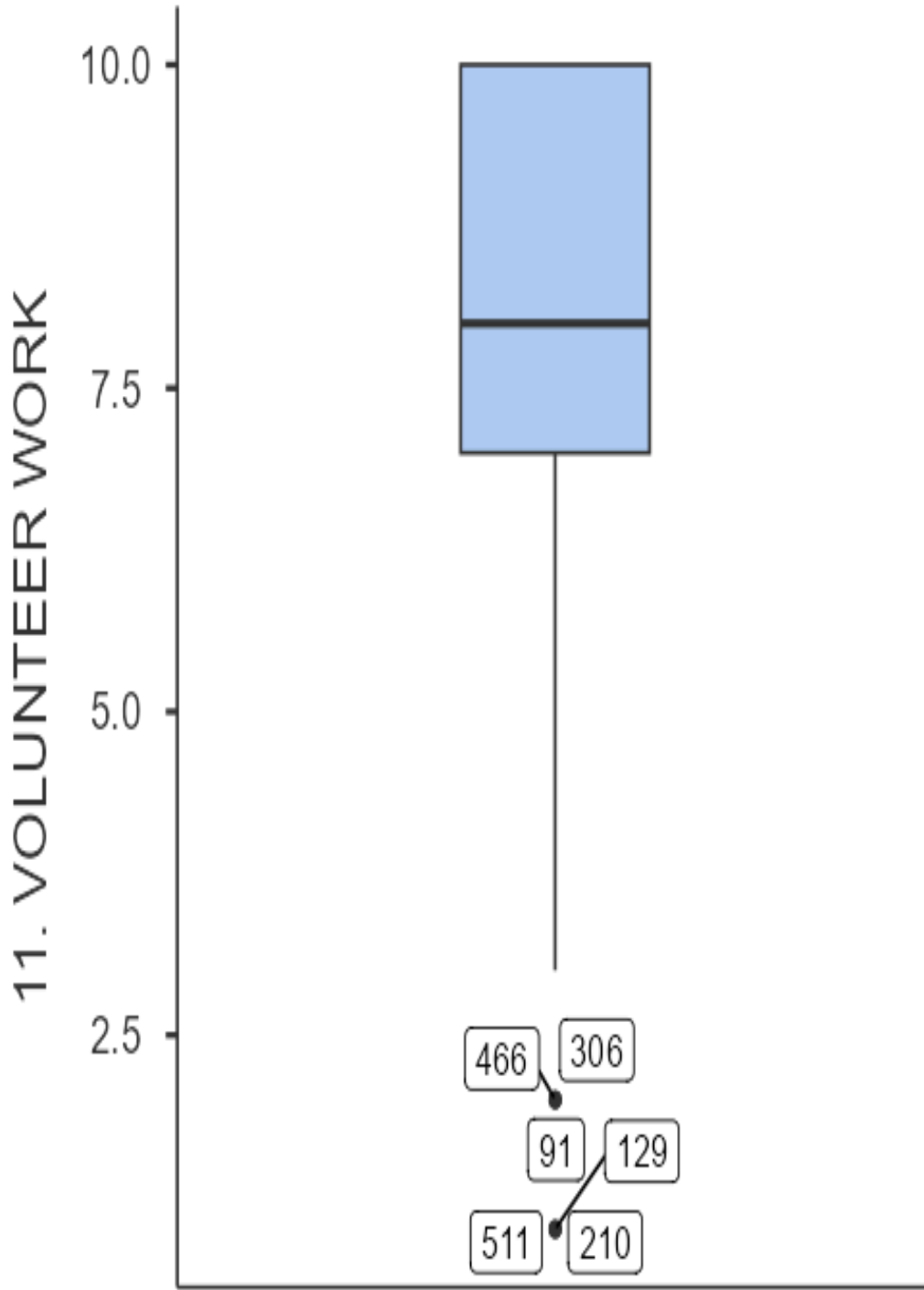
1.10 ORGANİZASYON BECERİLERİ



Şekil 10

Organizasyon becerileri 8,45 ortalama (N=551) ve 1,56 standart sapma ile değerlendirilmiştir; bu da çoğu katılımcının organizasyon becerilerine güvendiğini göstermektedir, ancak bazı aykırı değerler birkaç kişinin bu yetkinlikte başarılı olabileceğine veya zorlanabileceğine işaret etmektedir.

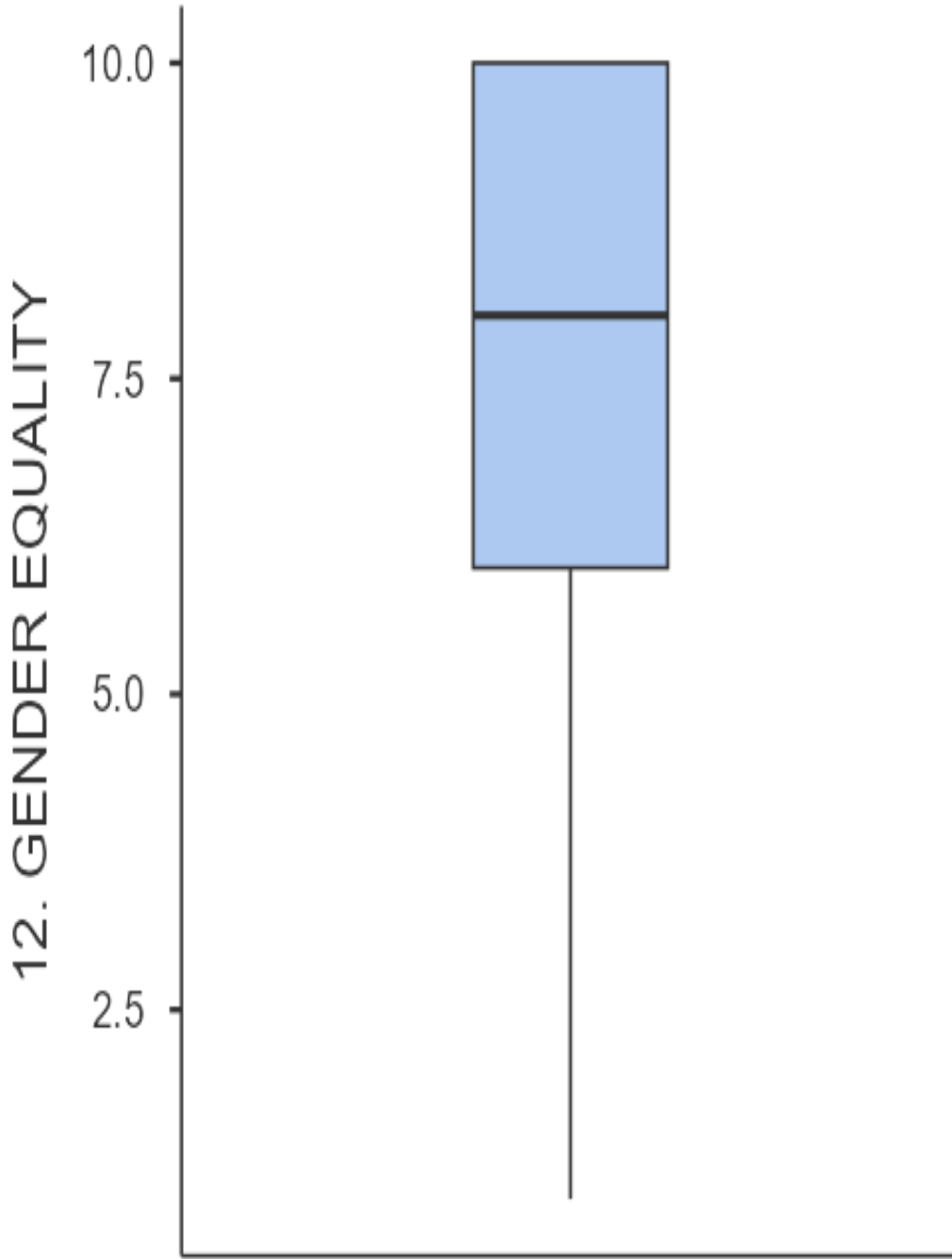
1.11 GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA



Şekil 11

Gönüllü çalışmanın değerlendirilmesinde ortalama puan 8,06 (N=551) ve standart sapma 1,81 olup önemli bir değişkenlik göstermektedir. Bu durum, tüm bireyler aynı fırsatlara veya deneyimlere sahip olmadığından, katılımcıların gönüllü çalışmalara katılımındaki farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir.

1.12 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



Şekil 12

Toplumsal cinsiyet eşitliği maddesi 7,67 (N=551) ile en düşük ortalama puanı alırken, 2,32 ile en yüksek standart sapmaya sahip olmuştur; bu da katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda oldukça farklı görüşlere sahip olduğunu göstermektedir. Bu önemli değişkenlik, toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin deneyim ve algıların örneklem genelinde önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

2. ÜLKE

"Ülke" değişkenine ilişkin verileri 12 madde üzerinden analiz ederken, iletişim, empati, ekip çalışması ve diğer becerilerdeki çeşitli eğilimleri tespit edebiliriz. Aşağıdaki paragraflar, her bir ülke için vaka sayısı, ortalama puanlar, standart sapmalar ve potansiyel aykırı değerlerin bütünleşik bir açıklamasını sunmaktadır.

Tanımlayıcılar

	ÜLKE	N	Ortalama	SD
1. İLETİŞİM	Belçika	63	8.59	1.21
	Fransa	126	8.59	1.12
	İtalya	62	8.55	1.71
	Polonya	98	8.78	1.68
	İspanya	99	8.94	1.19
	Türkiye	103	8.66	1.47
2. EMPATİ	Belçika	63	7.94	1.41
	Fransa	126	7.56	1.70
	İtalya	62	8.34	1.85
	Polonya	98	8.56	1.61
	İspanya	99	8.81	1.23
	Türkiye	103	8.53	1.36
3. EKİP ÇALIŞMASI	Belçika	63	8.44	1.50
	Fransa	126	8.07	1.34
	İtalya	62	8.50	1.78
	Polonya	98	8.71	1.67
	İspanya	99	8.76	1.07
	Türkiye	103	8.38	1.37
4. LİDERLİK	Belçika	63	8.06	1.58
	Fransa	126	7.73	1.32
	İtalya	62	8.29	1.74
	Polonya	98	8.30	1.91
	İspanya	99	8.57	1.32
	Türkiye	103	8.55	1.50
5. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ	Belçika	63	8.24	1.65
	Fransa	126	7.69	1.36

Tanımlayıcılar

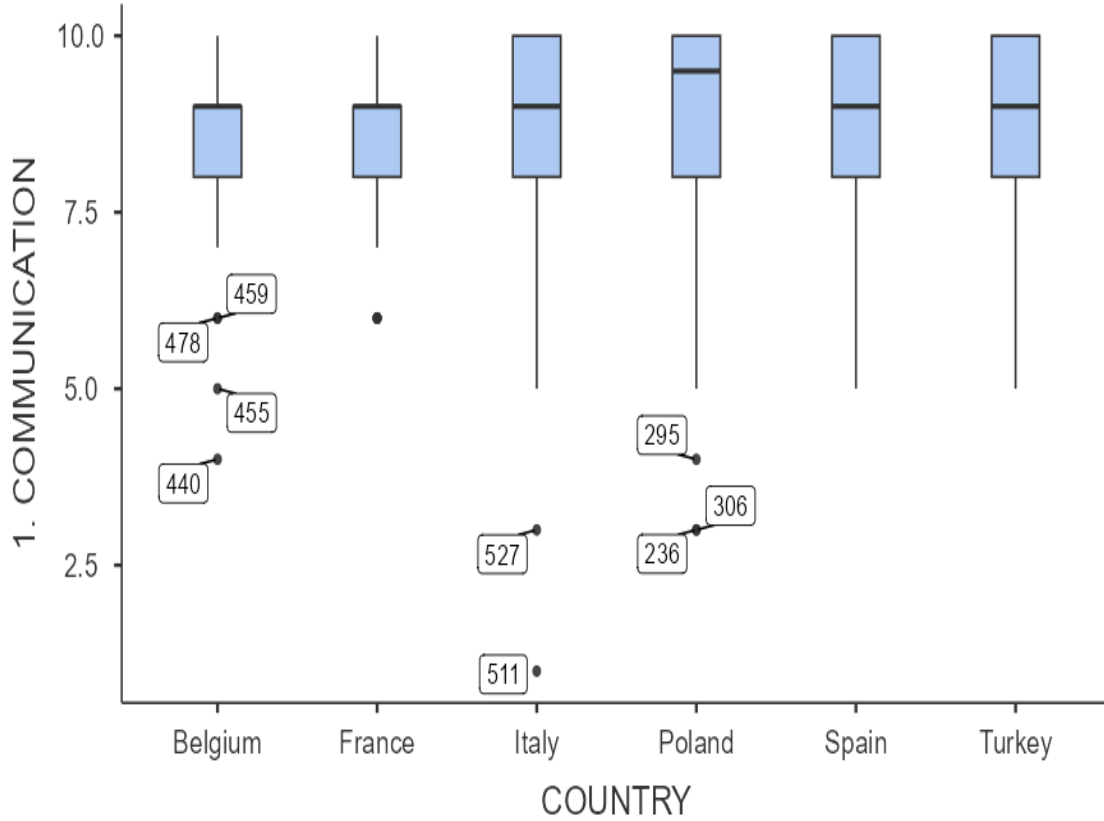
	ÜLKE	N	Ortalama	SD
6. KÜLTÜREL BECERİLER	İtalya	62	8.65	1.40
	Polonya	98	8.59	1.73
	İspanya	99	8.83	1.13
	Türkiye	103	8.61	1.52
	Belçika	63	7.87	1.73
	Fransa	126	7.19	1.55
	İtalya	62	8.21	1.69
	Polonya	98	7.66	2.01
	İspanya	99	8.26	1.64
	Türkiye	103	8.62	1.43
7. MOTİVASYON BECERİLERİ	Belçika	63	8.40	1.65
	Fransa	126	7.83	1.61
	İtalya	62	8.71	1.61
	Polonya	98	8.49	1.79
	İspanya	99	8.63	1.23
	Türkiye	103	8.19	1.61
8. UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ	Belçika	63	8.21	1.50
	Fransa	126	7.57	1.46
	İtalya	62	8.37	1.78
	Polonya	98	8.50	1.63
	İspanya	99	8.39	1.30
	Türkiye	103	8.65	3.99
9. MÜZAKERE	Belçika	63	8.06	1.75
	Fransa	126	8.08	1.31
	İtalya	62	8.24	1.60
	Polonya	98	8.11	1.94
	İspanya	99	8.17	1.20
	Türkiye	103	8.01	1.65
10. ORGANİZASYON BECERİLERİ	Belçika	63	8.33	1.59
	Fransa	126	7.74	1.40
	İtalya	62	8.79	1.60
	Polonya	98	8.58	1.79

Tanımlayıcılar

	ÜLKE	N	Ortalama	SD
11. GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA	İspanya	99	8.77	1.19
	Türkiye	103	8.75	1.51
	Belçika	63	8.75	1.50
	Fransa	126	7.39	1.84
	İtalya	62	8.66	1.63
	Polonya	98	7.39	1.94
	İspanya	99	8.13	1.63
	Türkiye	103	8.67	1.56
12. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	Belçika	63	7.70	2.19
	Fransa	126	6.33	2.69
	İtalya	62	8.45	1.78
	Polonya	98	7.77	2.38
	İspanya	99	8.04	1.83
	Türkiye	103	8.37	1.90

Tablo 2

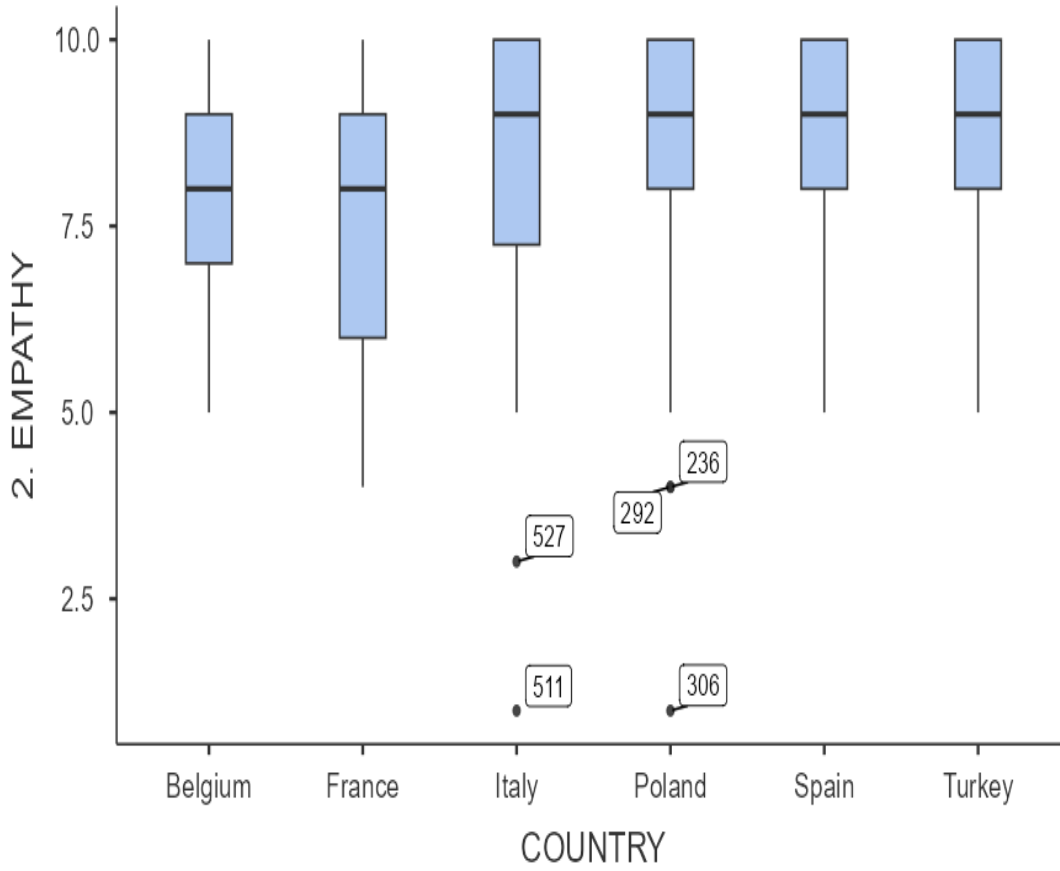
2.1 İLETİŞİM



Şekil 13

İLETİŞİM için, Belçika ve Fransa'nın her ikisi de 8.59 ile aynı ortalamaya sahiptir ve standart sapmaları sırasıyla 1.21 ve 1.12'dir, bu da tutarlılığı göstermektedir. İtalya 8.55 ile biraz daha düşük bir skor elde etse de daha geniş bir standart sapma (1.71) ile yanıtlarda daha fazla değişkenlik olduğunu göstermektedir. Polonya, İspanya ve Türkiye daha yüksek ortalamalar gösterirken, İspanya 8.94 ile lider ve dar bir standart sapma (1.19) ile tutarlı yanıtlara işaret ederken, Polonya (1.68) ve Türkiye (1.47) muhtemelen aykırı değerlere işaret eden daha fazla değişkenliğe sahiptir.

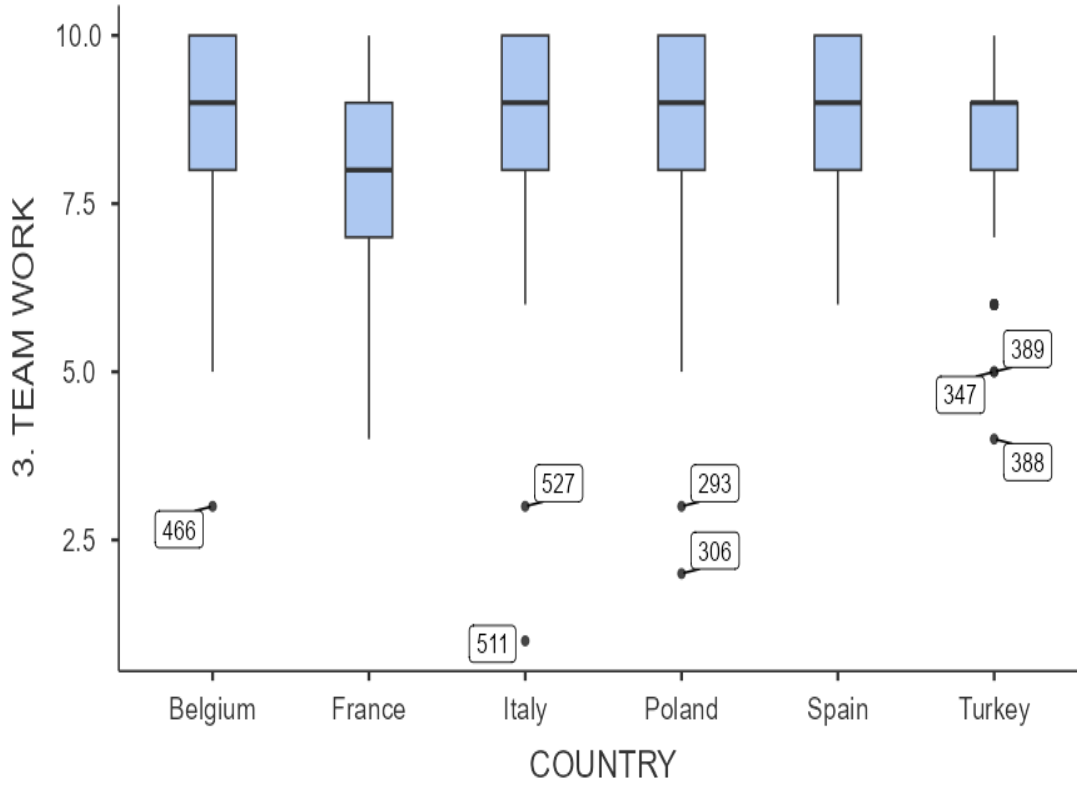
2. 2 EMPATİ



Şekil 14

EMPATİ alanında İspanya 8.81 ile en yüksek ortalamaya ve 1.23 gibi nispeten düşük bir standart sapmaya sahip olup güçlü ve tutarlı empatik tepkilere işaret etmektedir. Fransa ise 7.56 ile en düşük puanı alırken, standart sapması 1.70 ile çok daha yüksektir ve bu da aykırı değerlerin varlığına işaret edebilir. İtalya, Polonya ve Türkiye de yüksek empati puanları (ortalamalar 8.34 ile 8.81 arasında) göstermektedir, ancak İtalya'nın daha yüksek sapması (1.85) yanıtlar arasında daha fazla değişkenliğe işaret etmektedir.

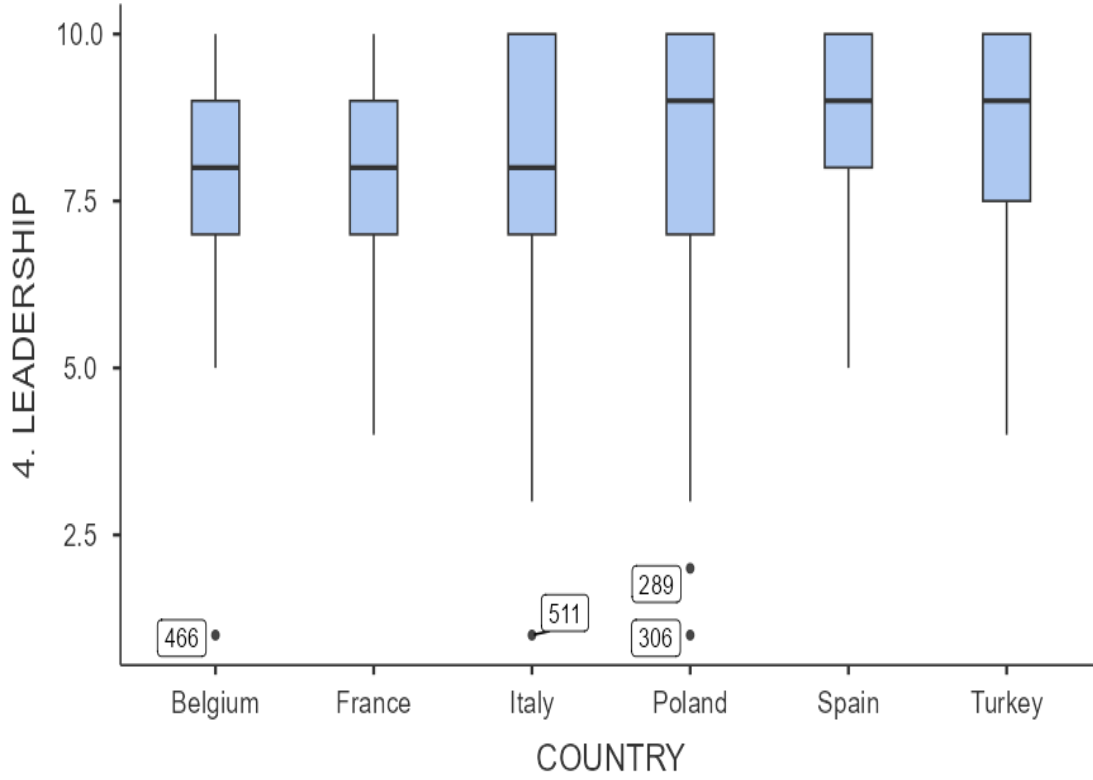
2.3. EKİP ÇALIŞMASI



Şekil 15

EKİP ÇALIŞMASI için İspanya 8.76 ortalama ile yine liderdir ve düşük standart sapma (1.07) tutarlı ekip davranışına işaret etmektedir. Fransa 8.07 ile en düşük puanı alırken daha az değişkenliğe (1.34) sahiptir. İtalya ve Polonya puan olarak İspanya'ya daha yakındır, ancak İtalya en yüksek sapmaya (1.78) sahiptir, bu da değişkenliğe ve potansiyel aykırı değerlere işaret etmektedir. Türkiye ve Belçika'nın ortalamaları sırasıyla 8.38 ve 8.44'tür ve bu ülkeler arasında ekip çalışmasında orta düzeyde tutarlılık olduğunu göstermektedir.

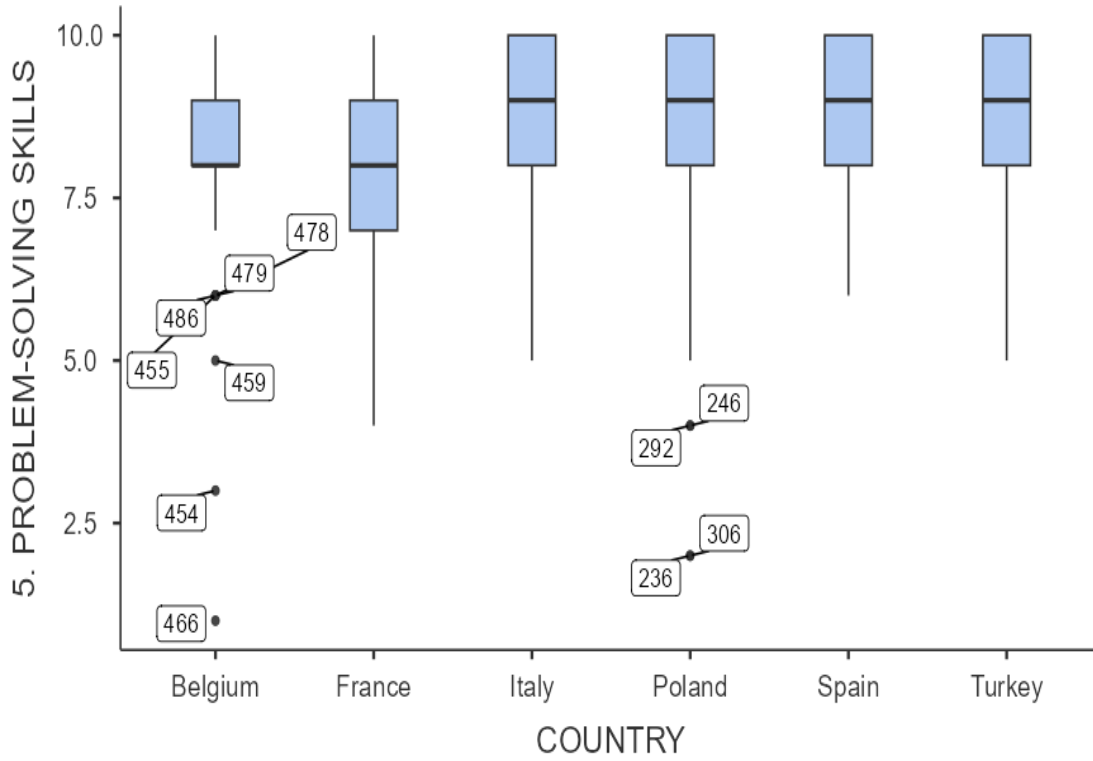
2.4. LİDERLİK



Şekil 16

LİDERLİK alanında İspanya (8,57) ve Türkiye (8,55) en yüksek ortalamalara ve düşük sapmalara sahip olup tutarlı liderlik becerilerine işaret etmektedir. Fransa (7.73) ve Belçika (8.06) daha düşük puanlar ve biraz daha yüksek sapmalar göstermektedir. İtalya ve Polonya yakın puanlar (8,29 ve 8,30) bildirmektedir, ancak Polonya'nın daha yüksek sapması (1,91) daha fazla değişkenliğe işaret ederek potansiyel aykırı değerlere işaret etmektedir.

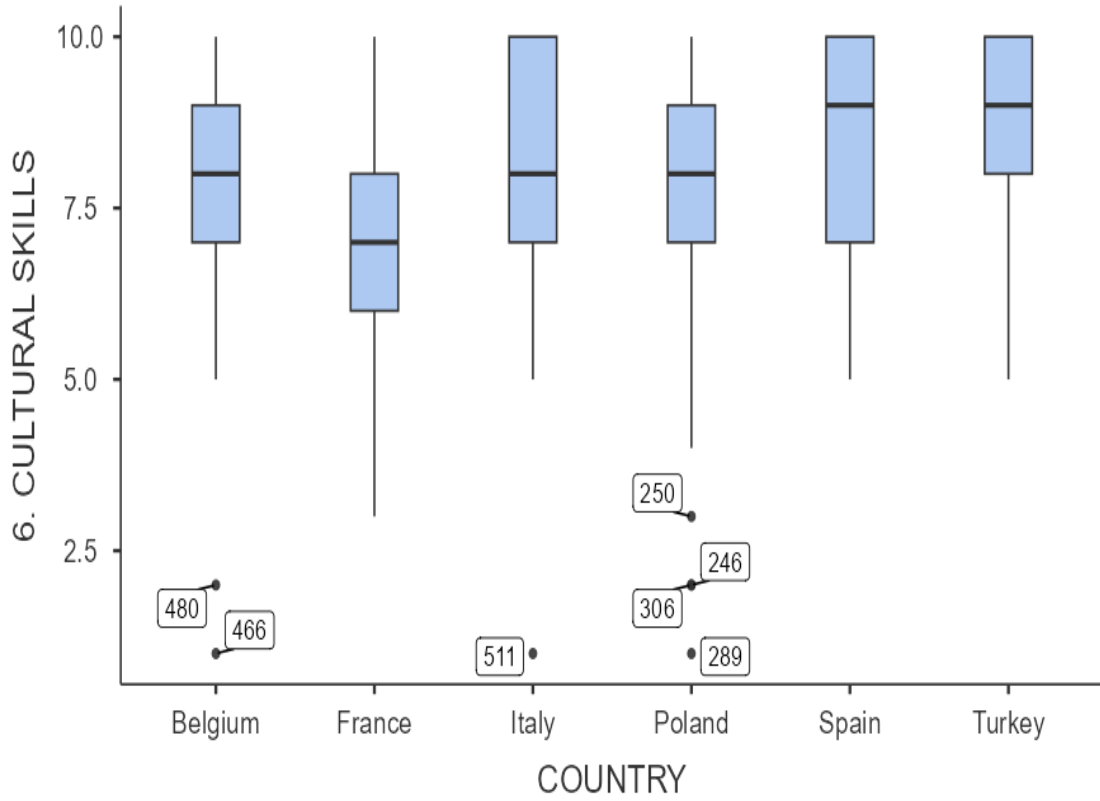
2.5. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ



Şekil 17

PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ İspanya'da en güçlüdür (ortalama 8.83, SD 1.13) ve hem yüksek yetkinlik hem de tutarlılık sergilemektedir. Fransa 1.36 sapma ile en düşük puanı (7.69) alarak yanıtlarda daha az çeşitlilik olduğunu göstermektedir. İtalya, Polonya ve Türkiye benzer puanlar (ortalamalar 8.59 ile 8.65 arasında) alırken, İtalya en düşük sapmayı (1.40) göstererek bu alanda daha tutarlı yanıtlara işaret etmektedir.

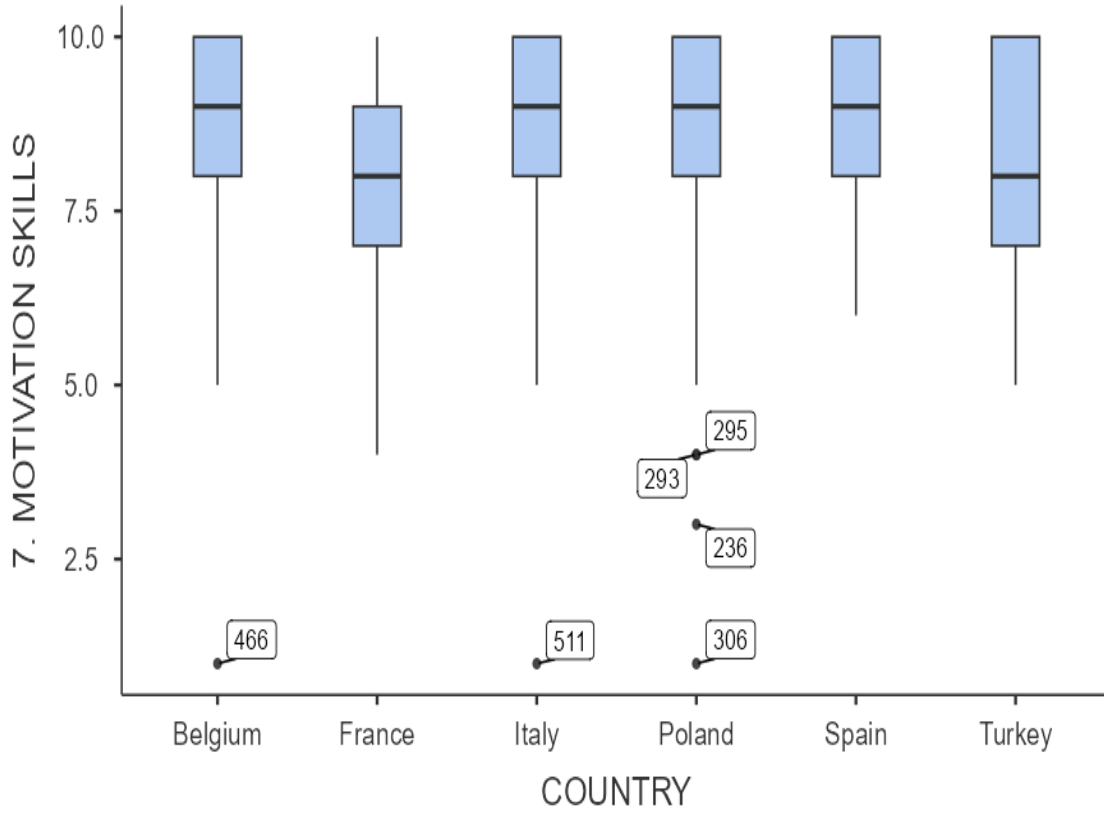
2.6. KÜLTÜREL BECERİLER



Şekil 18

KÜLTÜREL BECERİLER için Türkiye 8,62 ortalama ve daha düşük standart sapma (1,43) ile liderdir ve bu da tutarlı bir kültürel uyumluluğa işaret etmektedir. Fransa en düşük ortalama (7,19) ve orta düzeyde sapmaya (1,55) sahiptir. Belçika ve İtalya birbirine yakın ortalamalar gösterirken, Polonya 2,01'lik sapma ile en yüksek değişkenliğe sahiptir ve potansiyel olarak bu grup içindeki aykırı değerlere işaret etmektedir.

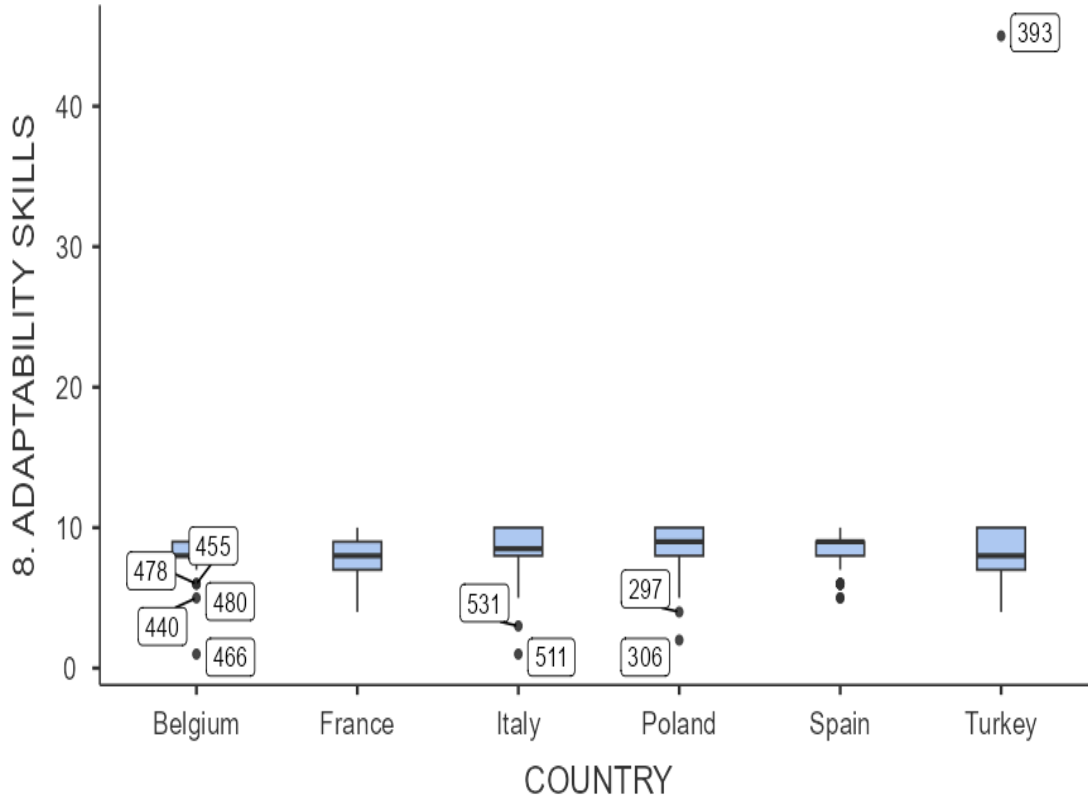
2.7. MOTİVASYON BECERİLERİ



Şekil 19

MOTİVASYON BECERİLERİ İtalya'nın en yüksek ortalamaya (8.71) sahip olduğunu ve Belçika'nın onu yakından takip ettiğini (8.40) göstermektedir. Fransa 7.83 ile en düşük puanı almaktadır. Polonya ve İspanya benzer ortalamalara (8,49 ve 8,63) sahiptir, ancak Polonya'nın sapması daha yüksektir (1,79) ve bu da daha çeşitli motivasyon seviyelerine işaret etmektedir. Türkiye'nin standart sapması (1,61) da yanıtlarda daha geniş bir yayılım olduğunu göstermektedir.

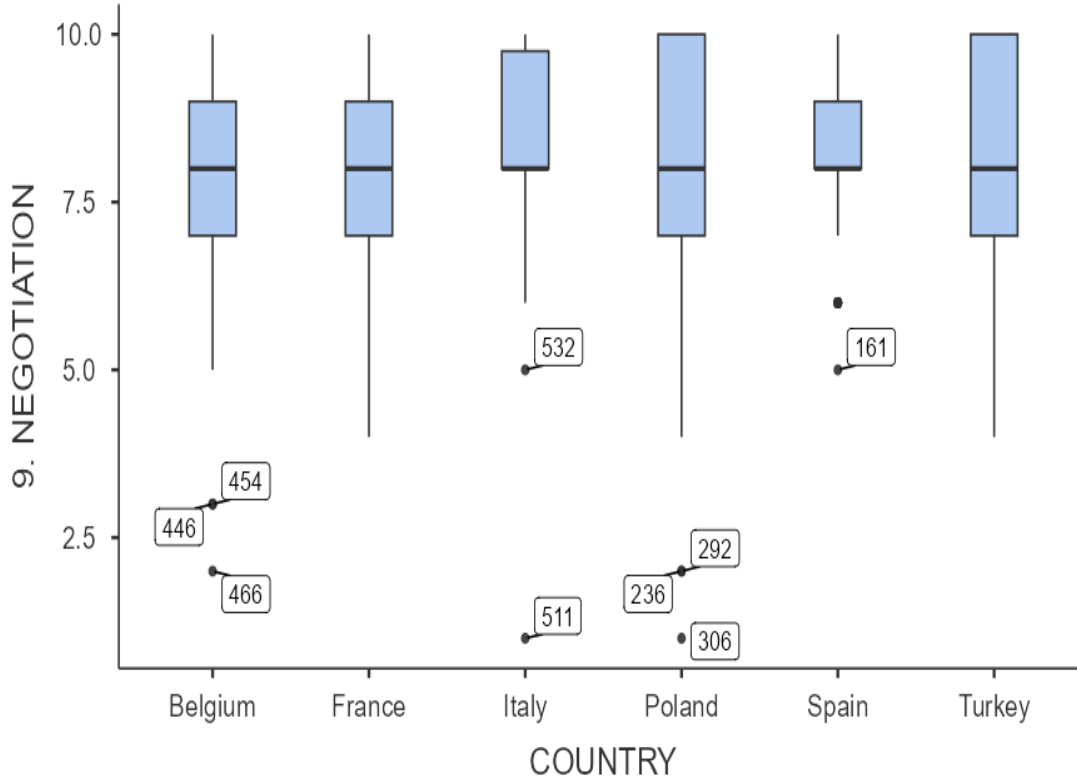
2.8. UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ



Şekil 20

ADAPTABİLİTE BECERİLERİ alanında Türkiye en yüksek sapmaya (3,99) sahiptir ve ortalaması (8,65) nispeten yüksek olsa da muhtemelen aykırı değerleri de içeren aşırı değişkenliğe işaret etmektedir. İspanya ve Polonya'nın ortalamaları 8,39 ve 8,50 civarındadır ve orta düzeyde sapmalarla istikrarlı bir uyum kabiliyetine işaret etmektedir. Fransa en düşük ortalamaya (7,57) sahiptir ve diğer ülkelere kıyasla daha az uyarlanabilirliğe işaret etmektedir.

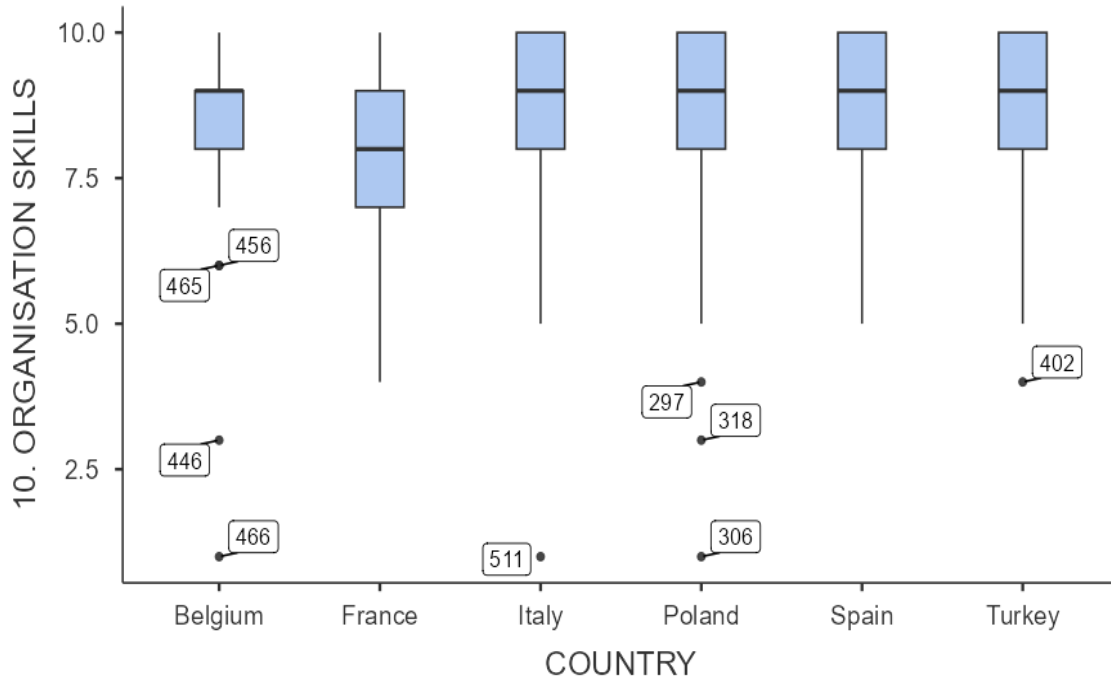
2.9. MÜZAKERE



Şekil 21

Müzakere için, İspanya (8.17) ve İtalya (8.24) orta sapmalarla (sırasıyla 1.20 ve 1.60) benzer puanlar olarak daha tutarlı müzakere becerilerine işaret etmektedir. Belçika (8.06) ve Türkiye (8.01) benzer sonuçlar bildirirken, Fransa (8.08) ve Polonya (8.11) biraz daha yüksek değişkenlik göstererek bu gruplarda aykırı değerlerin var olabileceğini düşündürmektedir.

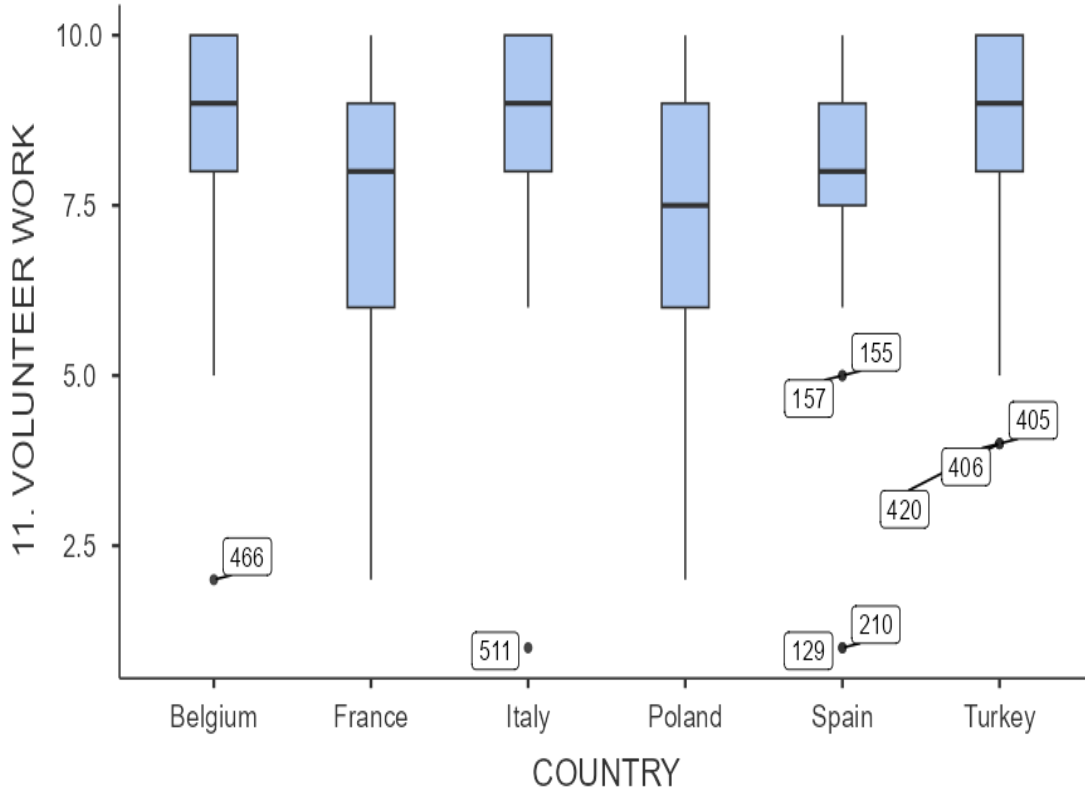
2.10. ORGANİZASYON BECERİLERİ



Şekil 22

ORGANİZASYON BECERİLERİ alanında İspanya ve İtalya en yüksek ortalamaları (8.77 ve 8.79) ve nispeten düşük sapmaları (1.19 ve 1.60) bildirerek güçlü organizasyonel beceriler sergilemektedir. Fransa 7.74 ile daha düşük bir puan alırken, sapması biraz daha yüksektir (1.40) ve bu da daha az tutarlılığa işaret etmektedir. Türkiye (8.75) ve Polonya (8.58) da orta düzeyde değişkenlik gösteren güçlü organizasyonel beceriler sergilemektedir.

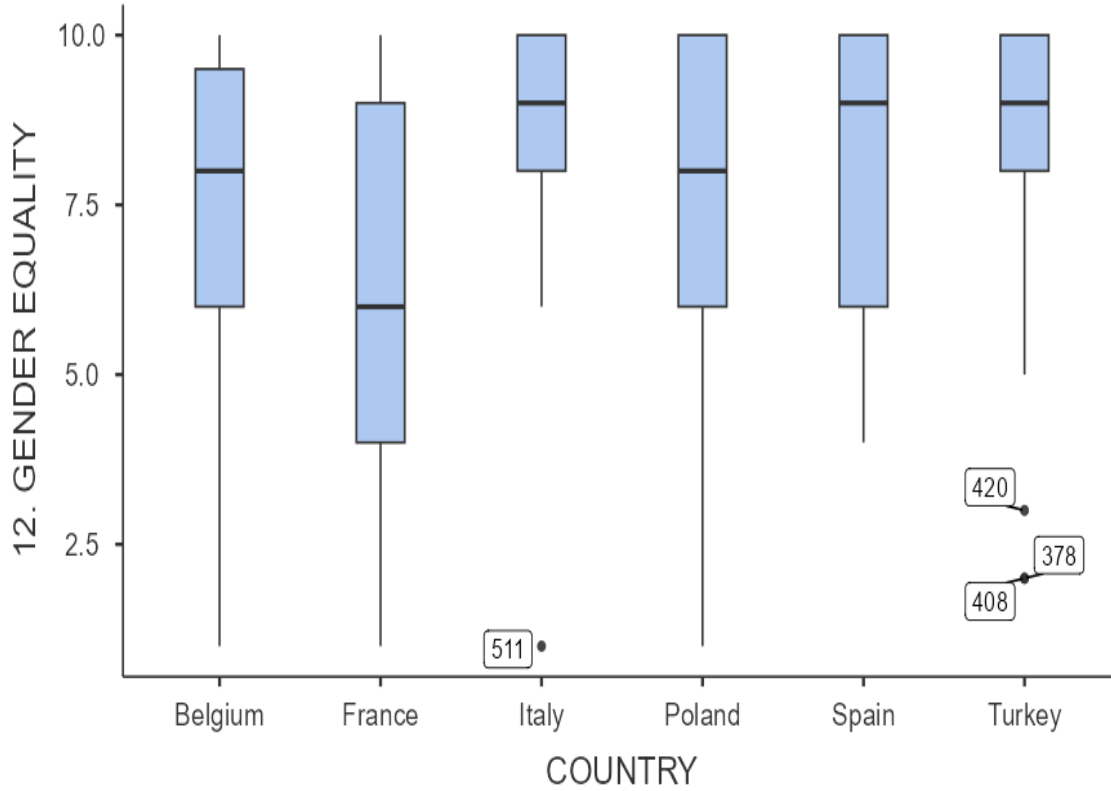
2.11. GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA



Şekil 23

GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA için, Belçika (8,75) ve Türkiye (8,67) düşük standart sapmalarla en yüksek puanları alarak gönüllülüğe güçlü katılımı yansıtmaktadır. Fransa ve Polonya ise en düşük ortalamaya (7,39) ve yüksek değişkenliğe (1,84 ve 1,94) sahip olup potansiyel aykırı değerlere veya gönüllülüğe daha az katılıma işaret etmektedir.

2.12. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



Şekil 24

Son olarak, CİNSİYET EŞİTLİĞİ konusunda Türkiye (8,37) ve İtalya (8,45) nispeten düşük sapmalarla başı çekmektedir ve bu da cinsiyet eşitliğine güçlü bir destek olduğunu göstermektedir. Ancak Fransa en düşük ortalamaya (6,33) ve en yüksek sapmaya (2,69) sahiptir, bu da yanıtlarda önemli farklılıklara ve potansiyel aykırı değerlere işaret etmektedir.

3. İLİŞKİSİ

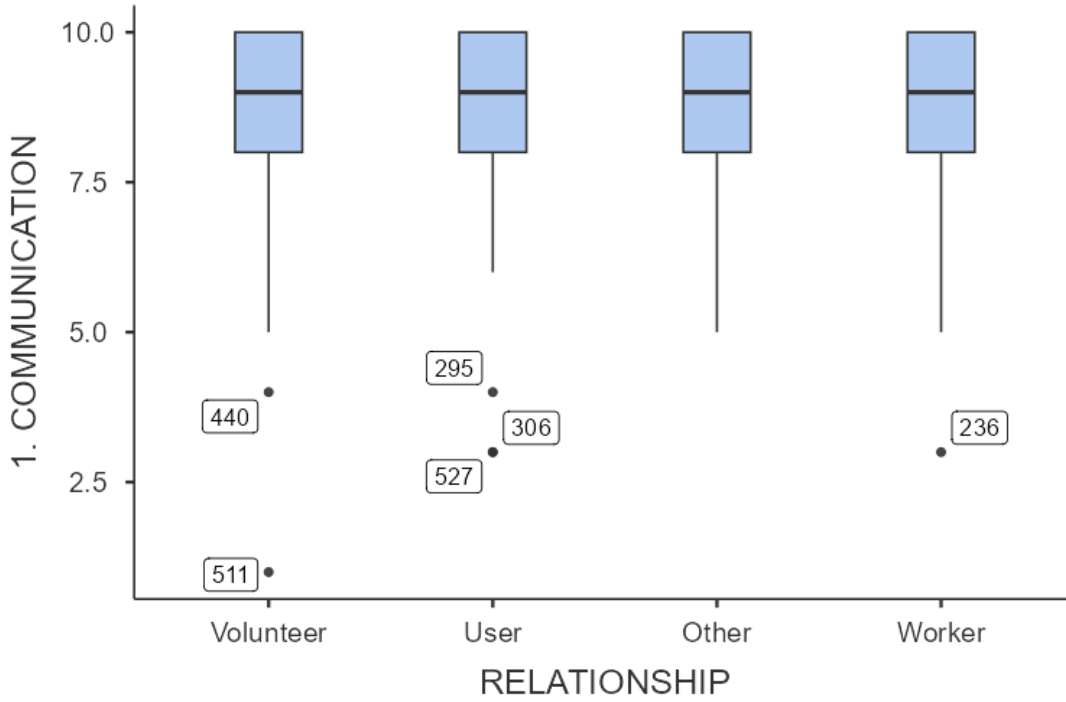
"İLİŞKİ" değişkeniyle ilgili 12 rakam analiz edilirken, gruplar (gönüllüler, kullanıcılar, diğerleri ve çalışanlar) arasındaki performans ve tutumların çeşitli yönleri dikkate alınmaktadır. Her bir madde için örneklem büyüklüğünü, ortalama değerleri, standart sapmaları gözden geçireceğiz ve kayda değer aykırı değerleri vurgulayacağız.

	İlişki	N	Ortalama	SD
1. İLETİŞİM	Gönüllü	213	8.60	1.45
	Kullanıcı	130	8.72	1.42
	Diğer	98	8.67	1.13
	İşçi	110	8.85	1.47
2. EMPATİ	Gönüllü	213	8.32	1.59
	Kullanıcı	130	8.26	1.66
	Diğer	98	7.89	1.55
	İşçi	110	8.55	1.52
3. EKİP ÇALIŞMASI	Gönüllü	213	8.48	1.45
	Kullanıcı	130	8.50	1.58
	Diğer	98	8.11	1.30
	İşçi	110	8.67	1.41
4. LİDERLİK	Gönüllü	213	8.28	1.58
	Kullanıcı	130	8.15	1.76
	Diğer	98	7.72	1.39
	İşçi	110	8.71	1.36
5. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ	Gönüllü	213	8.48	1.51
	Kullanıcı	130	8.38	1.53
	Diğer	98	7.96	1.35
	İşçi	110	8.65	1.61
6. KÜLTÜREL BECERİLER	Gönüllü	213	8.25	1.58
	Kullanıcı	130	7.86	1.85
	Diğer	98	7.15	1.66
	İşçi	110	8.06	1.76
7. MOTİVASYON BECERİLERİ	Gönüllü	213	8.27	1.63
	Kullanıcı	130	8.28	1.65

	İlişki	N	Ortalama	SD
	Diğer	98	8.02	1.62
	İşçi	110	8.75	1.45
8. UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ	Gönüllü	213	8.35	3.01
	Kullanıcı	130	8.36	1.48
	Diğer	98	7.77	1.57
	İşçi	110	8.35	1.56
9. MÜZAKERE	Gönüllü	213	8.08	1.58
	Kullanıcı	130	8.19	1.46
	Diğer	98	8.22	1.33
	İşçi	110	7.95	1.84
10. ORGANİZASYON BECERİLERİ	Gönüllü	213	8.54	1.58
	Kullanıcı	130	8.50	1.63
	Diğer	98	7.91	1.44
	İşçi	110	8.68	1.43
11. GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA	Gönüllü	213	8.60	1.61
	Kullanıcı	130	7.58	1.86
	Diğer	98	7.59	1.85
	İşçi	110	8.01	1.79
12. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	Gönüllü	213	8.04	1.96
	Kullanıcı	130	7.35	2.36
	Diğer	98	6.77	2.84
	İşçi	110	8.14	2.16

Tablo 3

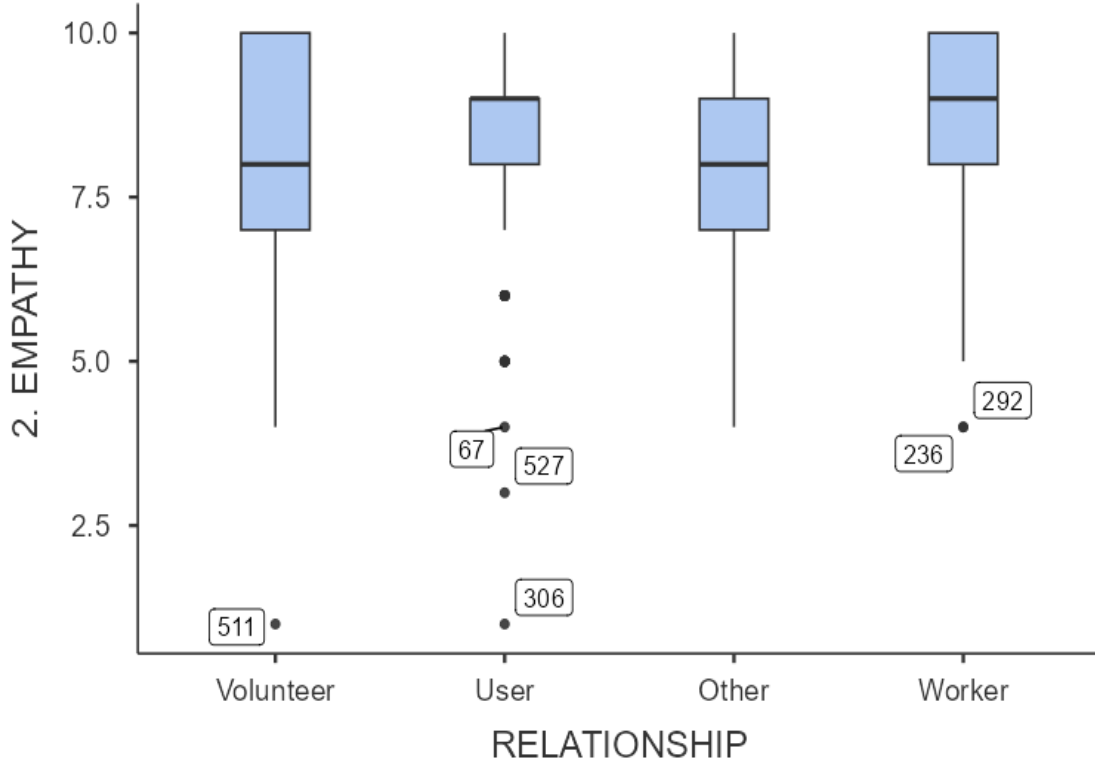
3.1 İLETİŞİM



Şekil 25

İLETİŞİM kategorisi için, gönüllüler (213), kullanıcılar (130), diğerleri (98) ve çalışanlar (110) olmak üzere grup büyüklükleri oldukça yüksektir. Ortalamalar 8.60 ile 8.85 arasında değişmekte ve tüm gruplar arasında iletişim becerileri konusunda güçlü bir mutabakat olduğunu göstermektedir. Standart sapmalar nispeten düşüktür (1,13 ila 1,47), bu da minimum değişkenliğe işaret eder ve hiçbir uç değer görülmez.

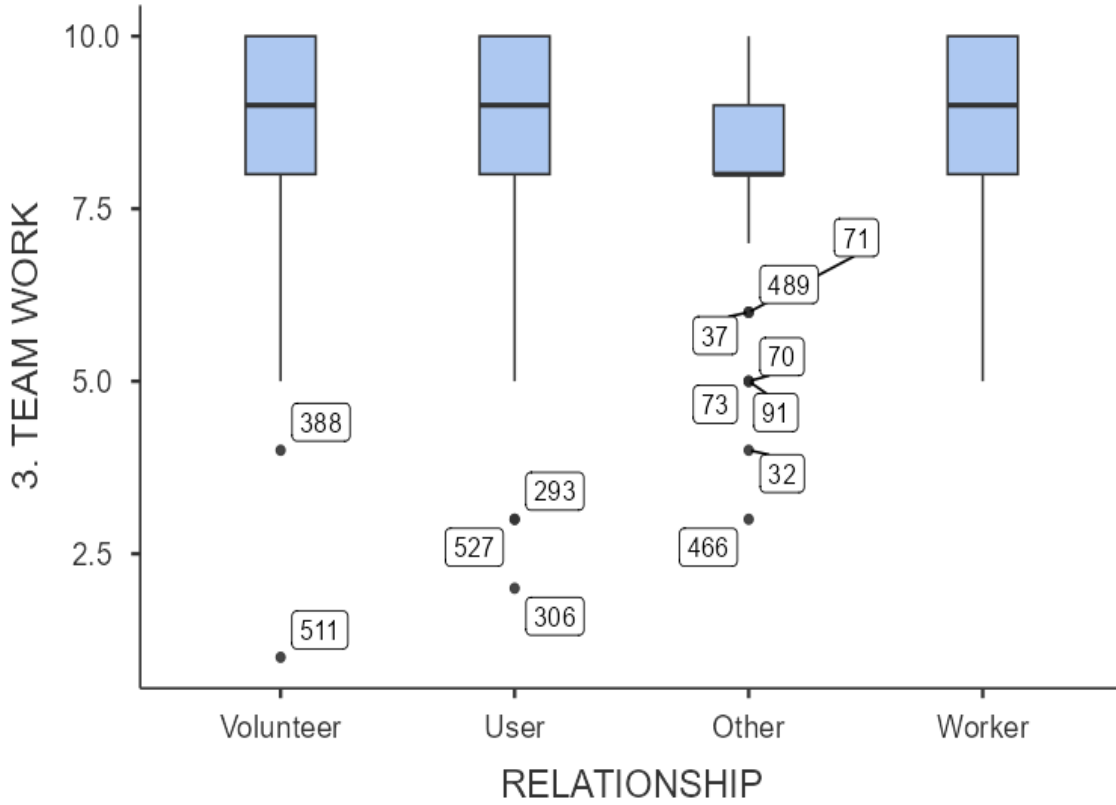
3.2. EMPATİ



Şekil 26

EMPATİ ile ilgili olarak, biraz daha fazla değişkenlikle birlikte benzer bir eğilim gözlemliyoruz. Ortalamalar 7,89 ile 8,55 arasında değişmekte olup, "diğerleri" en düşük puanı almıştır. Standart sapmalar (1,52 ila 1,66), özellikle empatide biraz daha düşük puanları nedeniyle aykırı değerler olabilecek kullanıcılar ve "diğerleri" arasında yanıtlarda daha fazla değişkenlik olduğunu göstermektedir.

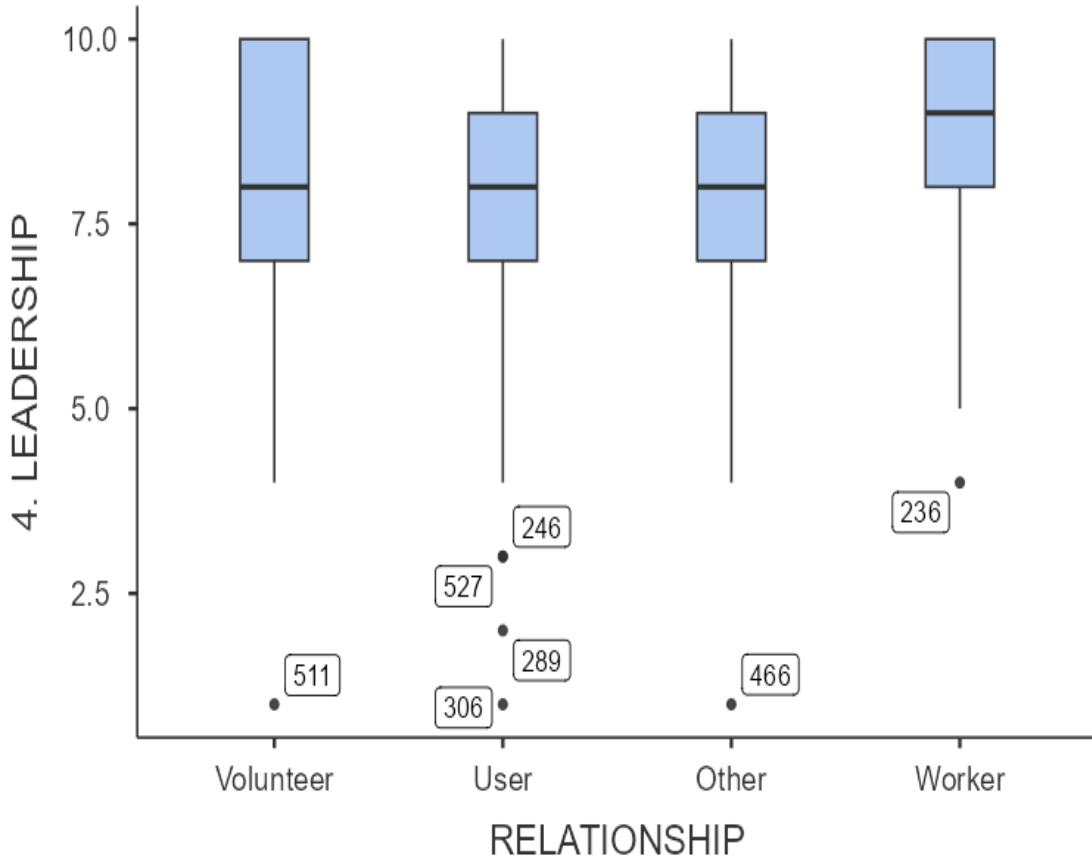
3.3 EKİP ÇALIŞMASI



Şekil 27

EKİP ÇALIŞMASI için tüm gruplar 8,11 ile 8,67 arasında değişen ortalamalarla yüksek puanlar almıştır. Gönüllüler ve işçiler ekip çalışması konusunda daha yüksek puan almışlardır ve sapmalar (1,30 ila 1,58) yanıtlarda tutarlılık olduğunu göstermektedir. Hiçbir uç değer tespit edilmemiştir, ancak "diğerleri" hafif bir düşüş göstermektedir.

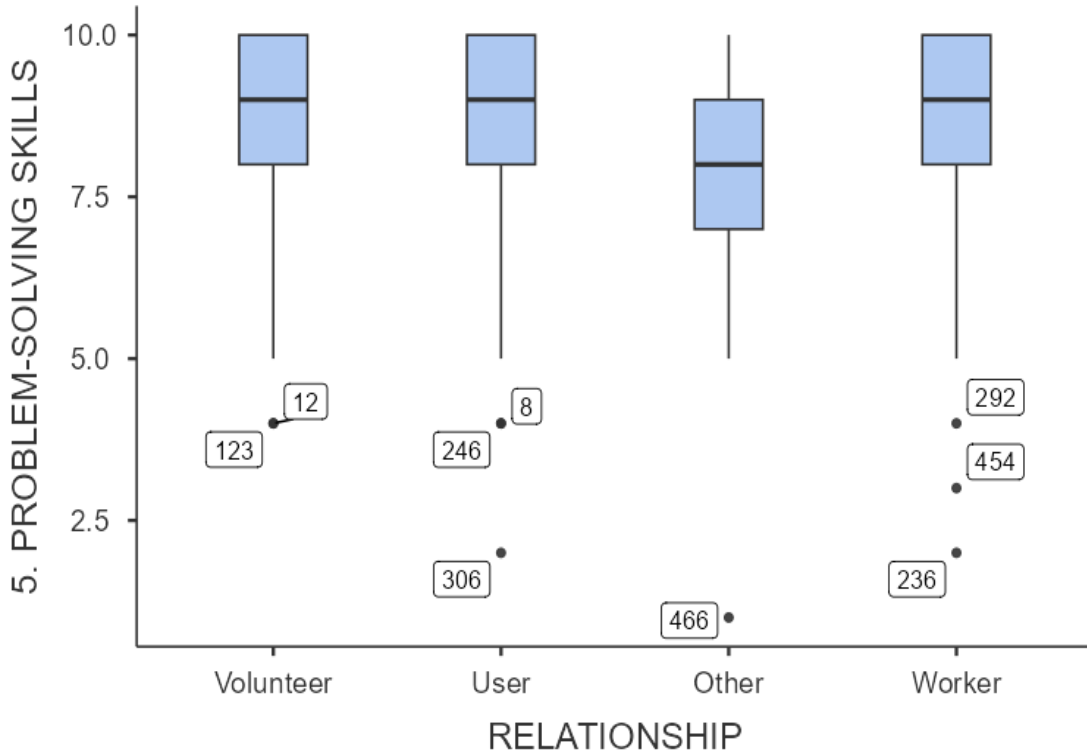
3.4. LİDERLİK



Şekil 28

LİDERLİK, 7,72 ile 8,71 arasında değişen ortalamalarla daha geniş bir yanıt aralığı sunmaktadır. "Diğerleri" daha düşük puan alarak muhtemelen bir liderlik boşluğuna işaret etmektedir. Standart sapmalar (1,36 ila 1,76) kullanıcıların liderlik algılarının en fazla değişkenlik gösterdiğini ortaya koymakta ve muhtemelen bu gruptaki bazı aykırı davranışlara işaret etmektedir.

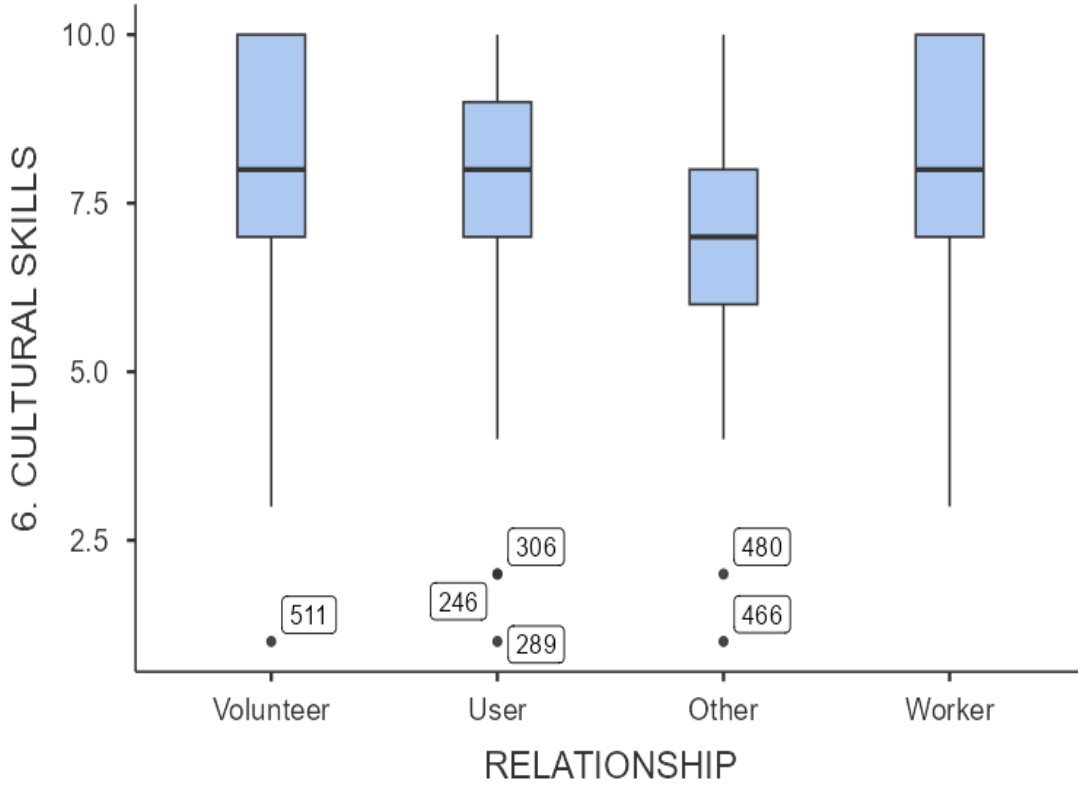
3.5. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ



Şekil 29

PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ kategorisinde de benzer şekilde yüksek puanlar (7,96 ila 8,65) görülmekte ve çalışanlar grupta başı çekmektedir. Özellikle çalışanlar arasında sapmalarda (1,35 ila 1,61) biraz daha fazla değişkenlik görülmekle birlikte, genel olarak aykırı değerler minimum düzeyde kalmaktadır.

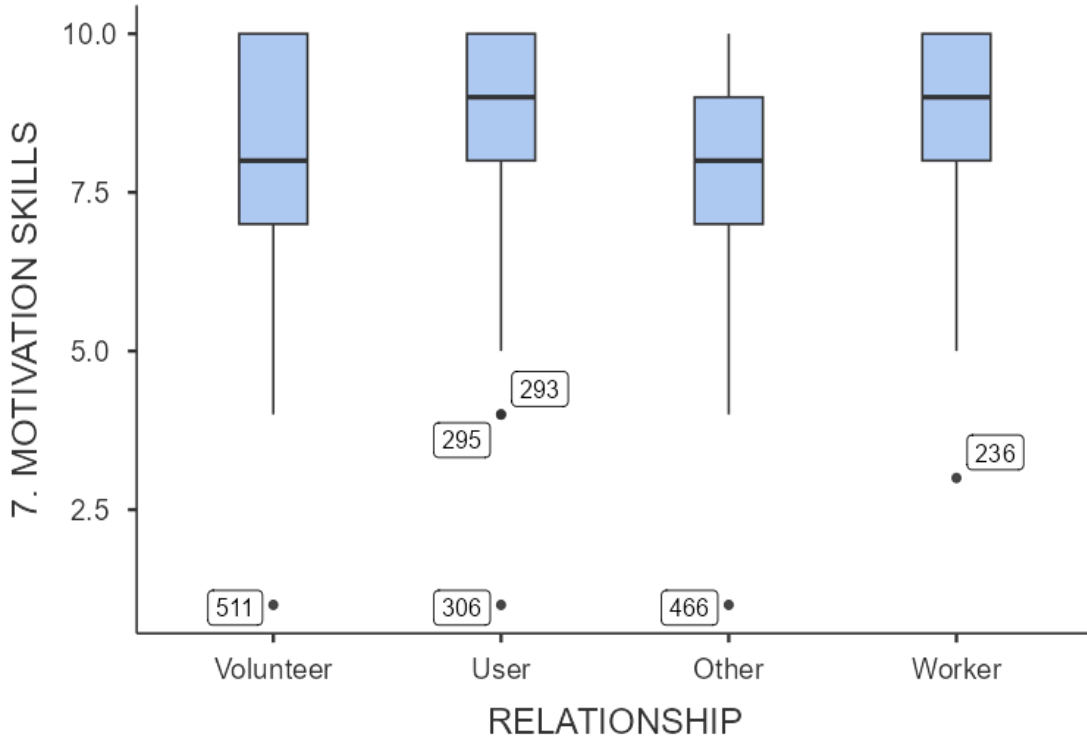
3.6. KÜLTÜREL BECERİLER



Şekil 30

KÜLTÜREL BECERİLER alanında daha fazla çeşitlilik söz konusudur. Gönüllüler ve çalışanlar daha yüksek puan alırken "diğerleri" grubunun ortalaması oldukça düşüktür (7,15). Standart sapmalar daha geniştir (1,58 ila 1,85) ve "diğerleri" potansiyel aykırı değerler için araştırılabilirlik değişkenlik göstermektedir.

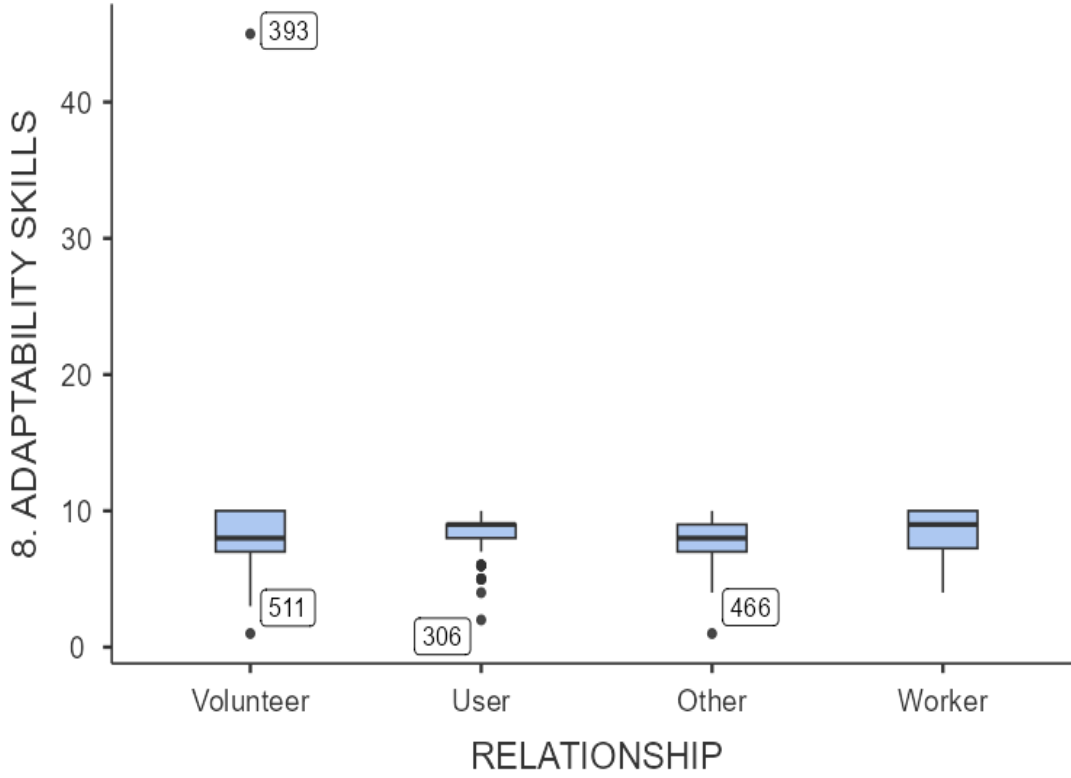
3.7 MOTİVASYON BECERİLERİ



Şekil 31

MOTİVASYON BECERİLERİ, 8,02 ile 8,75 arasındaki ortalamalarla gruplar arasında yüksek bir ortalama sahiptir. Burada işçiler en yüksek ortalama sahip olarak öne çıkmaktadır. Standart sapmalar orta düzeydedir (1.45 ila 1.65), bu da yanıtlarda iyi bir tutarlılık olduğunu ve önemli bir aykırı değer bulunmadığını göstermektedir.

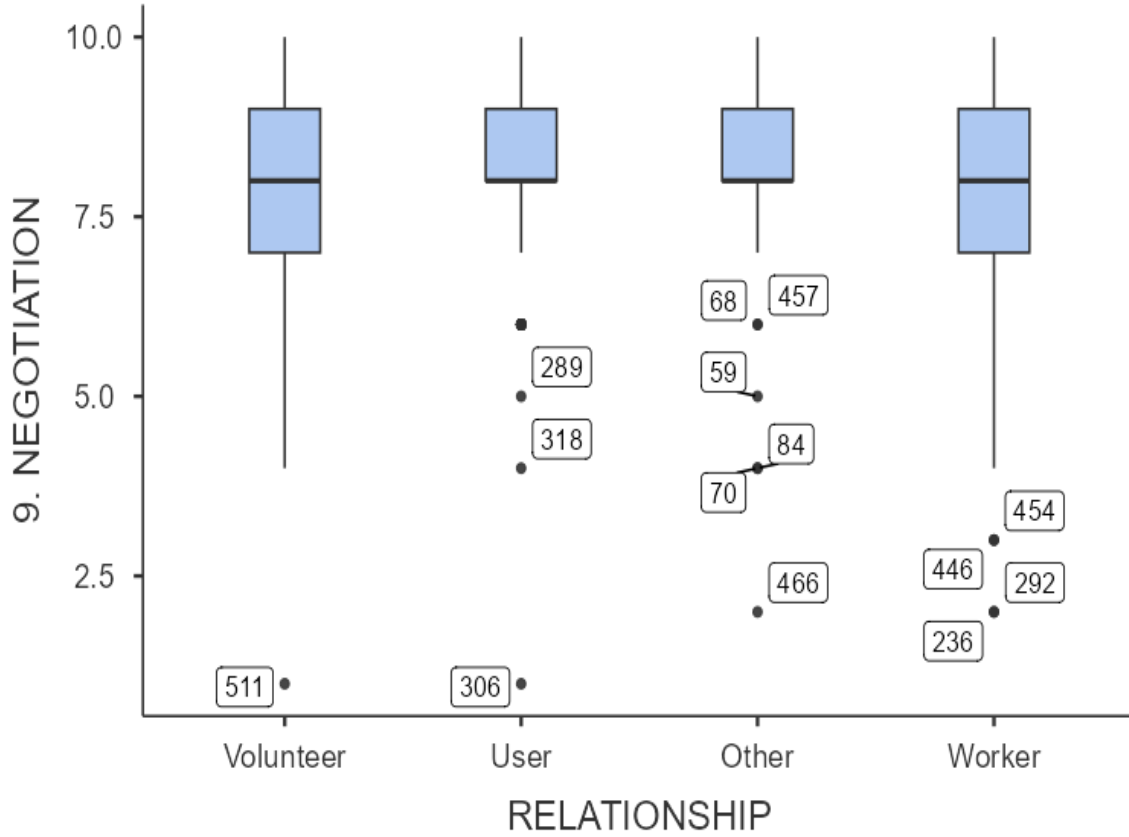
3.8 UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ



Şekil 32

UYUM SAĞLAMA BECERİLERİ, birkaç farklılıkla birlikte motivasyona benzer bir örüntü göstermektedir. Gönüllüler kayda değer bir sapma (3.01) göstermektedir, bu da uyum sağlama yanıtlarında aykırı değerlere işaret edebilir. Ortalamalar 8,35 civarında seyrederek genel bir mutabakata işaret etmektedir.

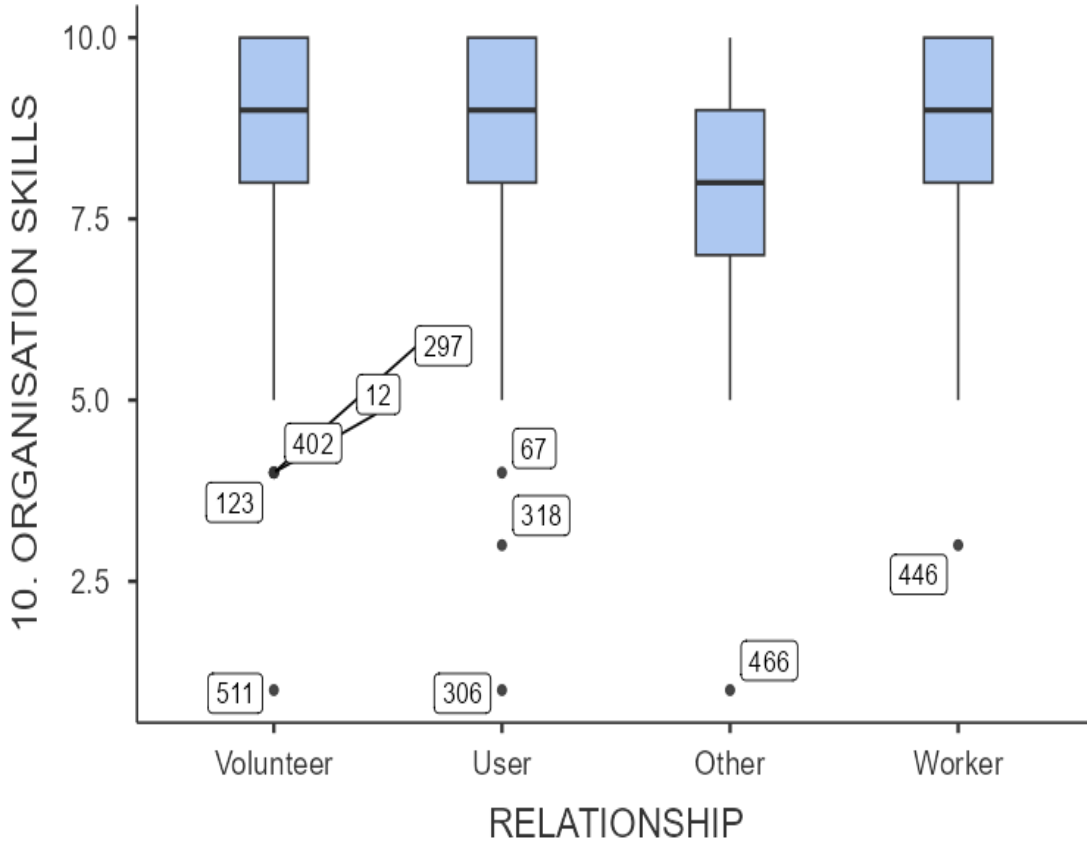
3.9. MÜZAKERE



Şekil 33

NEGOTIATION için puanlar 7,95 ila 8,22 arasında değişmekte olup, "diğerleri" marjinal olarak daha iyi puan almaktadır. Standart sapmalar (1,33 ila 1,84) çalışanlar için daha fazla değişkenlik göstermektedir, ancak herhangi bir aykırı değer görülmemektedir.

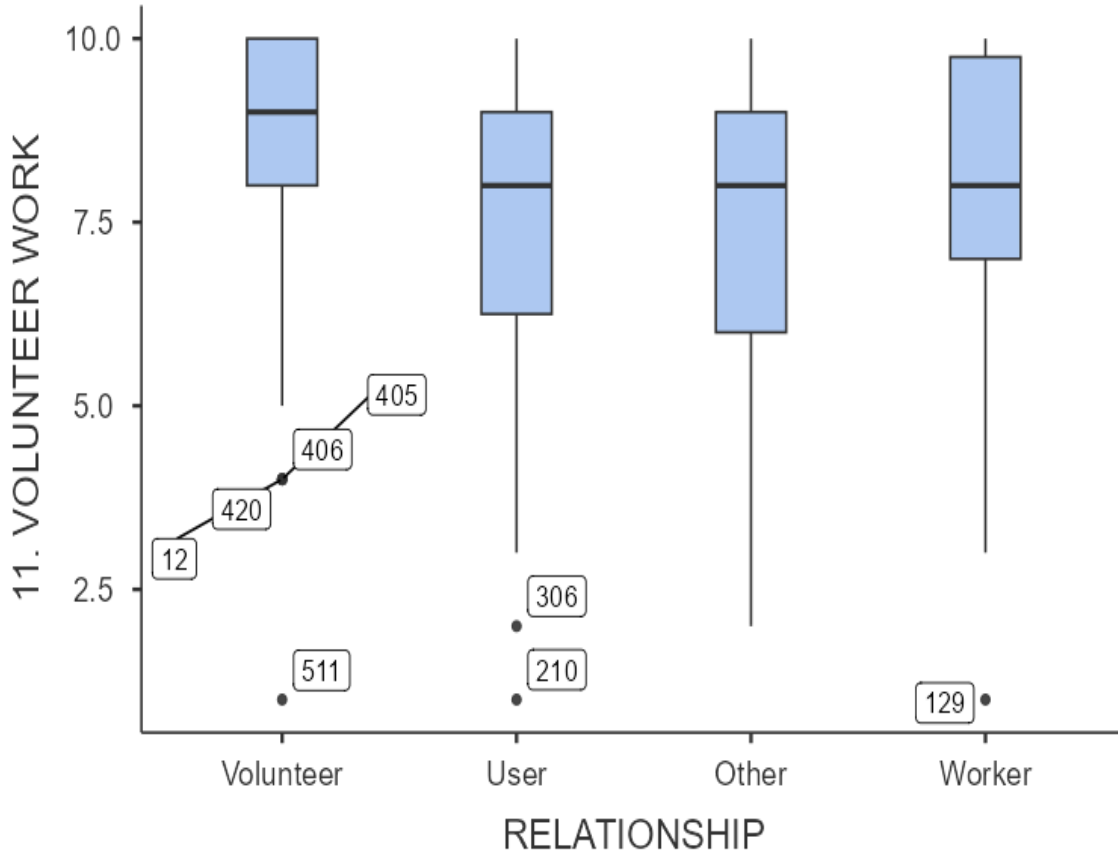
3.10 ORGANİZASYON BECERİLERİ



Şekil 34

ORGANİZASYON BECERİLERİ tüm gruplarda yüksek kalmaya devam etmektedir ve ortalamaları 7,91 ile 8,68 arasındadır. Gönüllüler ve işçiler en yüksek skora sahiptir ve sapmalar minimum değişkenlikle sabittir (1.43 ila 1.63).

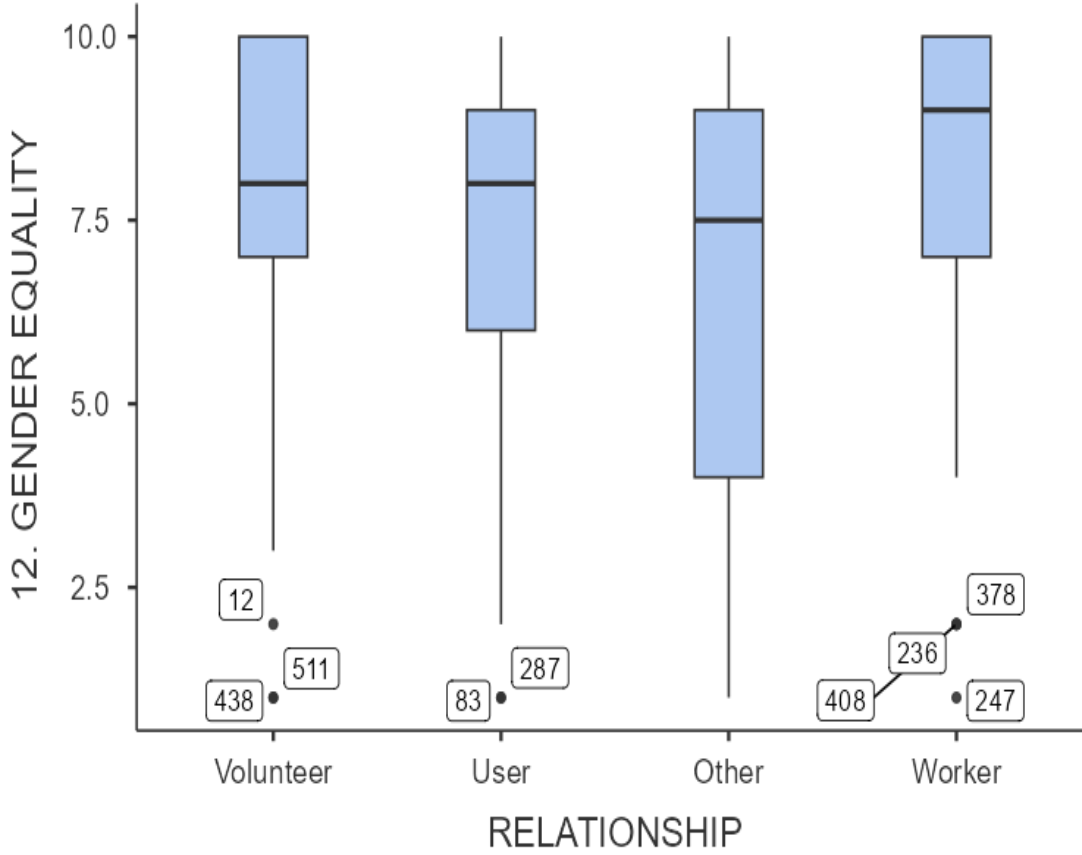
3.11 GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA



Şekil 35

GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA kategorisinde "diğerleri" ve kullanıcılar daha düşük puan alırken (7,58 ve 7,59), gönüllüler ve işçiler 8,60 civarına ulaşmaktadır. Bu düşük puanlı gruplar için sapma daha yüksektir (1.85-1.86) ve bu da katılım düzeylerindeki olası aykırı değerlere işaret etmektedir.

3.12 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



Şekil 36

Son olarak, CİNSİYET EŞİTLİĞİ daha fazla eşitsizlik ortaya koymakta ve "diğerleri" en düşük puanı (6,77) almaktadır. Standart sapmalar (1,96 ila 2,84) en yüksektir ve özellikle düşük puanlarında dikkate değer aykırı değerler içerebilen "diğerleri" arasında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumlarda önemli farklılıklar olduğunu göstermektedir.

4.

"Cinsiyet" değişkenine ilişkin veriler 12 madde üzerinden analiz edildiğinde, farklı cinsiyet kategorileri (kadın, erkek ve söylememeyi tercih eden) arasında ortalamalar, standart sapmalar ve potansiyel aykırı değerler açısından farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Aşağıdaki açıklamalar, her bir şekildeki cinsiyet farklılıklarına kapsamlı bir genel bakış sağlamaktadır.

Tanımlayıcılar

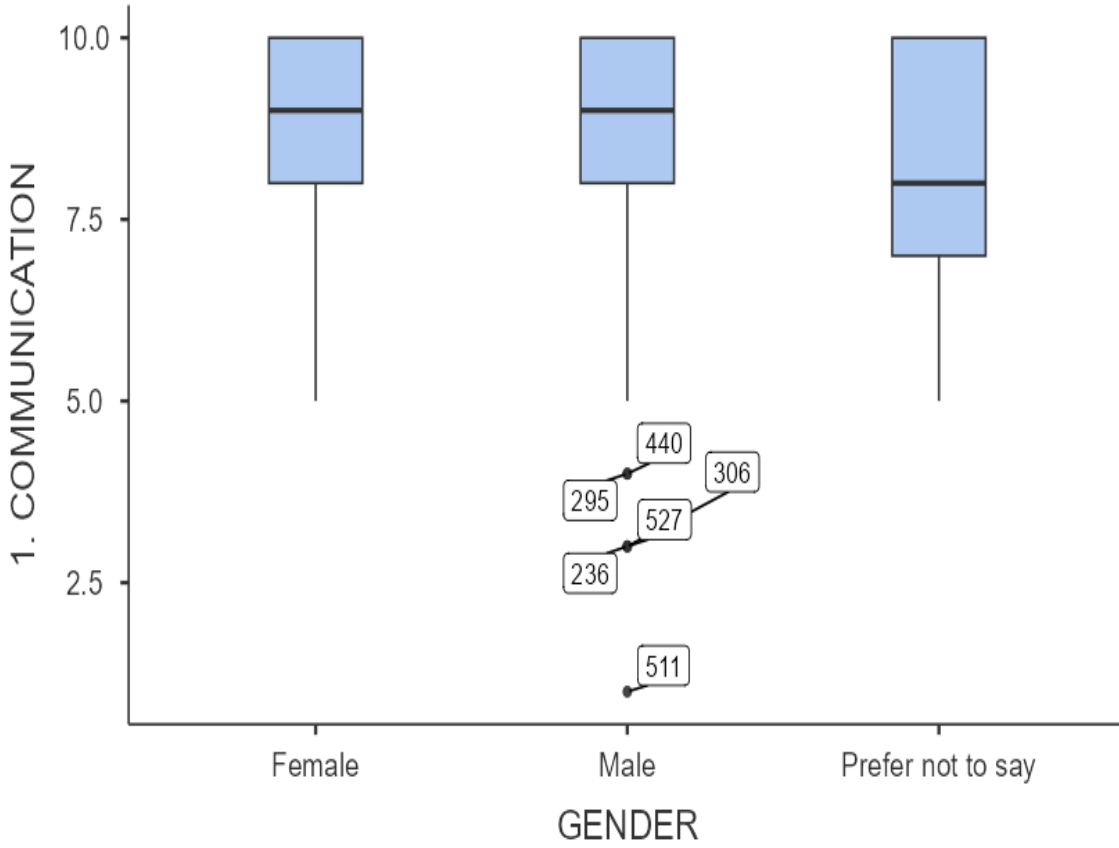
	CİNSİYET	N	Ortalama	SD
1. İLETİŞİM	Kadın	164	8.94	1.30
	Erkek	379	8.60	1.41
	Söylememeyi tercih ederim	8	8.13	1.81
2. EMPATİ	Kadın	164	8.68	1.29
	Erkek	379	8.09	1.68
	Söylememeyi tercih ederim	8	8.75	1.67
3. EKİP ÇALIŞMASI	Kadın	164	8.63	1.23
	Erkek	379	8.41	1.51
	Söylememeyi tercih ederim	8	7.00	2.27
4. LİDERLİK	Kadın	164	8.37	1.47
	Erkek	379	8.20	1.60
	Söylememeyi tercih ederim	8	7.38	2.26
5. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ	Kadın	164	8.68	1.30
	Erkek	379	8.27	1.59
	Söylememeyi tercih ederim	8	8.50	1.77
6. KÜLTÜREL BECERİLER	Kadın	164	8.07	1.59
	Erkek	379	7.87	1.80
	Söylememeyi tercih ederim	8	7.75	1.98
7. MOTİVASYON BECERİLERİ	Kadın	164	8.57	1.41
	Erkek	379	8.23	1.67
	Söylememeyi tercih ederim	8	7.75	2.31

Tanımlayıcılar

	CİNSİYET	N	Ortalama	SD
8. UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ	Kadın	164	8.38	1.33
	Erkek	379	8.20	2.52
	Söylememeyi tercih ederim	8	7.88	2.23
9. MÜZAKERE	Kadın	164	8.34	1.41
	Erkek	379	8.02	1.61
	Söylememeyi tercih ederim	8	7.25	1.98
10. ORGANİZASYON BECERİLERİ	Kadın	164	8.74	1.31
	Erkek	379	8.33	1.63
	Söylememeyi tercih ederim	8	8.13	1.81
11. GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA	Kadın	164	8.54	1.42
	Erkek	379	7.87	1.91
	Söylememeyi tercih ederim	8	7.25	2.12
12. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	Kadın	164	8.70	1.71
	Erkek	379	7.27	2.39
	Söylememeyi tercih ederim	8	5.25	2.87

Tablo 4

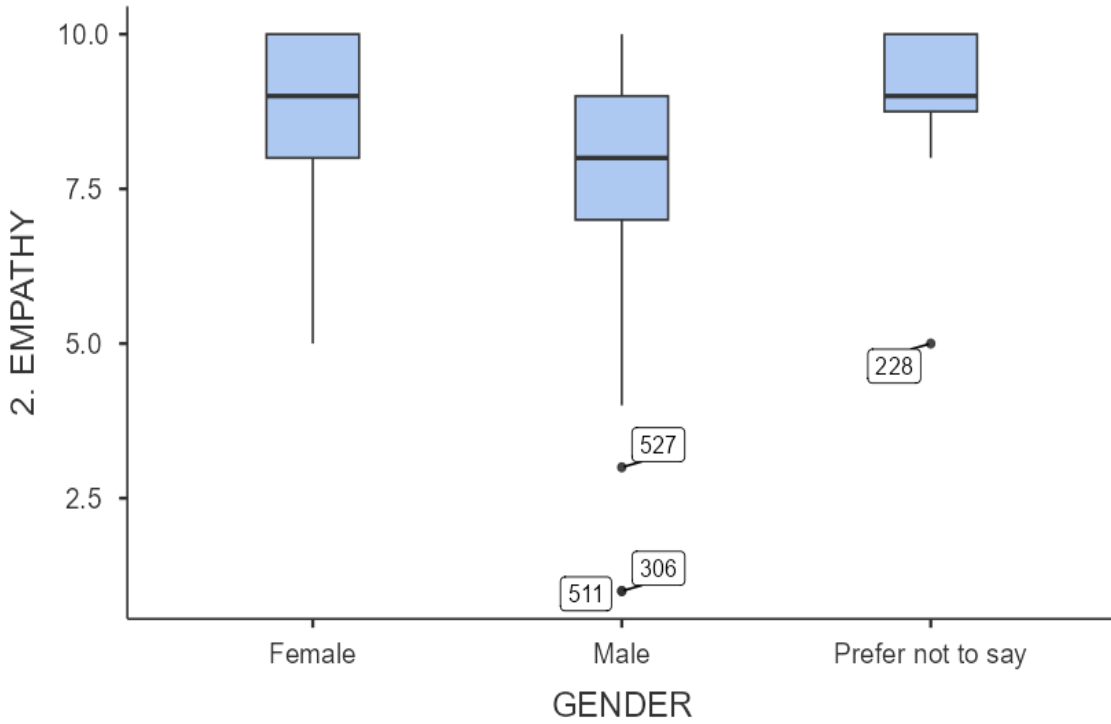
4.1. İLETİŞİM



Şekil 37

İLETİŞİM için kadın grubu en yüksek ortalamayı (8,94) gösterirken, erkekler biraz daha düşük puan almıştır (8,60). "Söylememeyi tercih eden" grup, sayıca az olmasına rağmen (N=8), 8.13 ile daha düşük bir ortalama gösterirken, 1.81'lik standart sapma ile daha yüksek bir değişkenlik göstermektedir. Veriler, "söylememeyi tercih eden" grubun daha küçük boyutları ve daha yüksek değişkenlikleri göz önüne alındığında bir aykırı değer oluşturabileceğini düşündürmektedir.

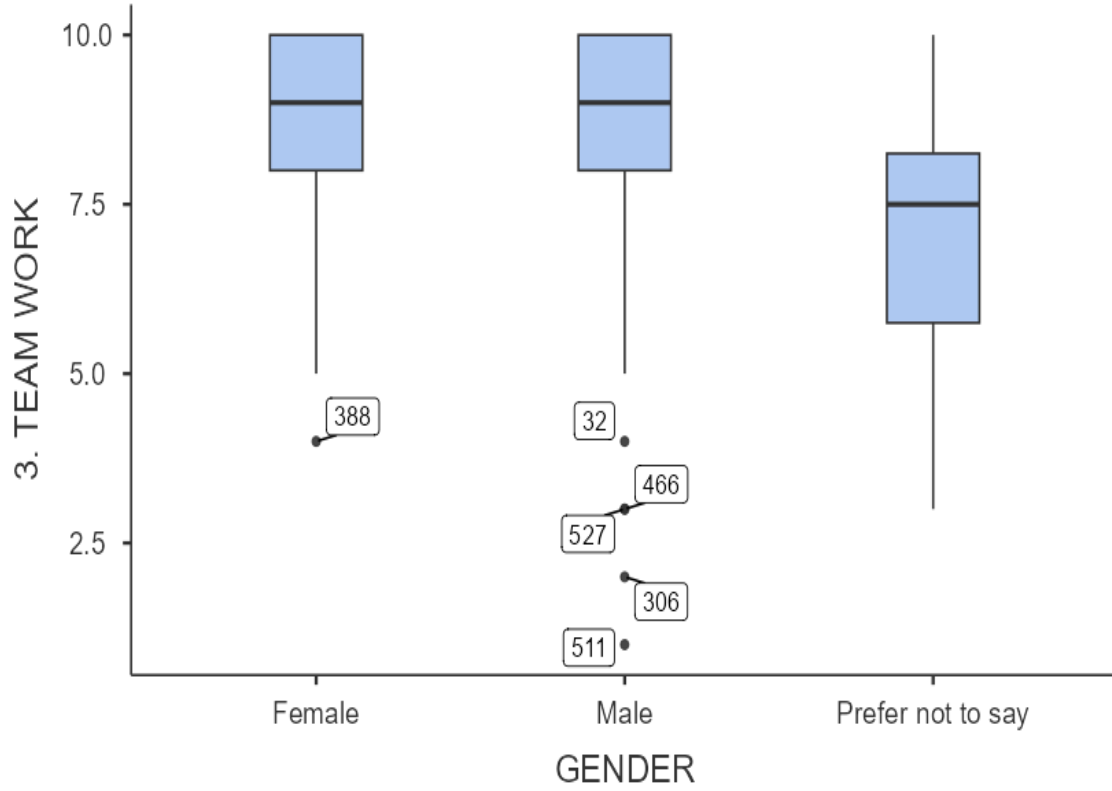
4.2 EMPATİ



Şekil 38

EMPATİ kategorisinde de kadınlar daha yüksek puanlar bildirirken (ortalama 8,68), bunu erkekler (8,09) takip etmektedir; standart sapma nispeten yüksek (1,67) olmasına rağmen "söylememeyi tercih eden" grup empatide en yüksek puanı (8,75) almıştır. Bu yüksek sapma, bu grup içinde daha fazla değişkenlik olduğunu ve muhtemelen hem küçük boyutu hem de geniş değer dağılımı nedeniyle bu grubu bir aykırı değer haline getirdiğini göstermektedir.

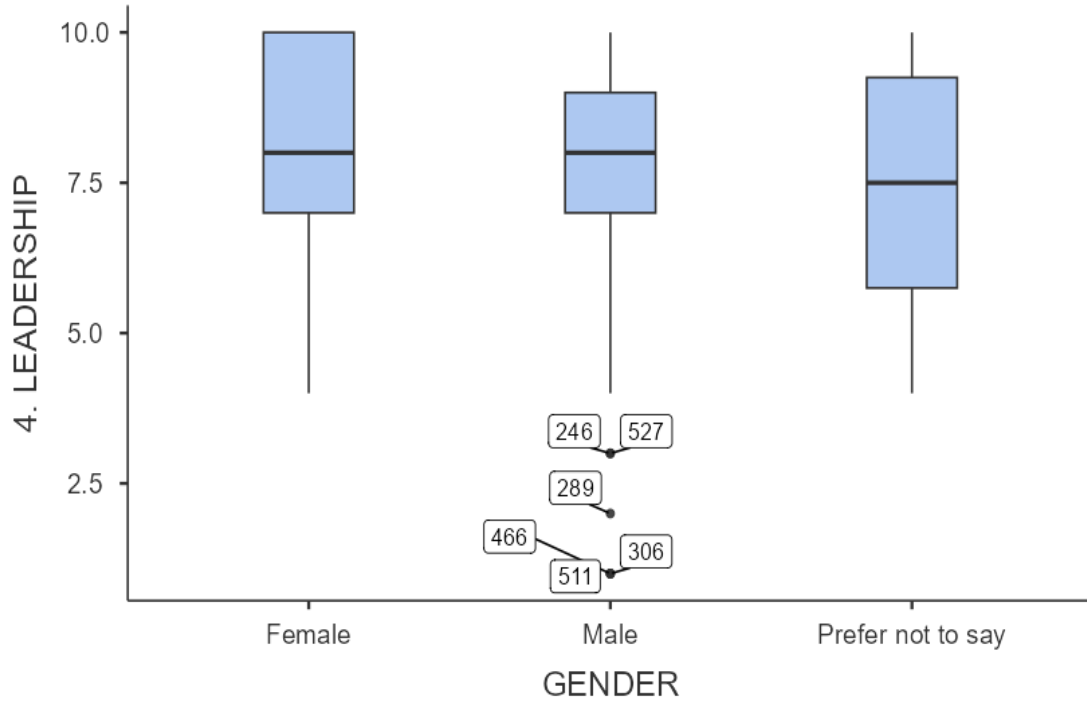
4.3 EKİP ÇALIŞMASI



Şekil 39

EKİP ÇALIŞMASI için kadınlar 8,63 ortalama ile yine başı çekerken, erkekler 8,41 ile hemen arkasından gelmektedir. Bununla birlikte, "söylememeyi tercih eden" grup 2,27'lik en büyük standart sapma ile önemli ölçüde daha düşük bir ortalama (7,00) bildirmekte, bu da yanıtlarda önemli bir çeşitlilik olduğunu göstermekte ve bu gruptakilerin muhtemelen aykırı değerler olduğunu düşündürmektedir.

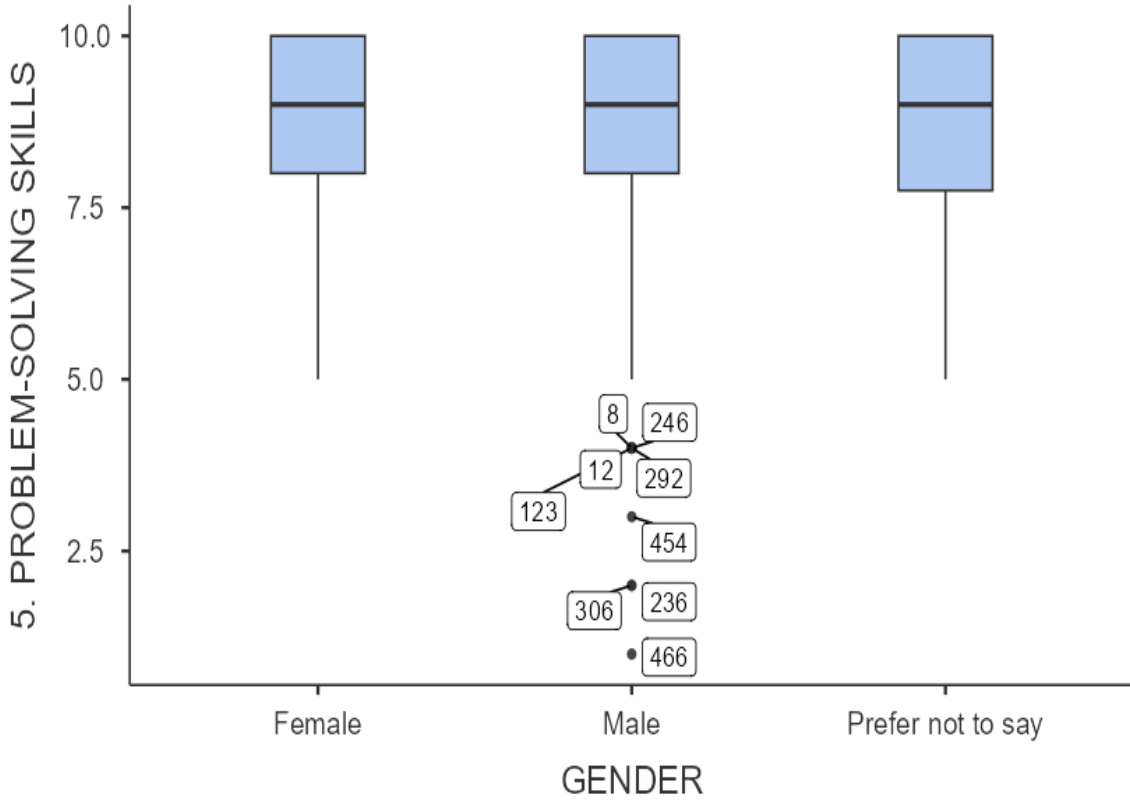
4.4 LİDERLİK



Şekil 40

LİDERLİK alanında, kadınların erkeklere (8,20) kıyasla daha yüksek bir ortalama (8,37) sahip olma eğilimi devam ederken, "söylememeyi tercih eden" grup daha düşük bir puana (7,38) ve 2,26'lık daha büyük bir standart sapmaya sahiptir. Bu varyasyon, bu gruptaki liderlik becerileri algılarındaki tutarsızlığı yansıtmakta ve potansiyel olarak onları aykırı değerler olarak işaretlemektedir.

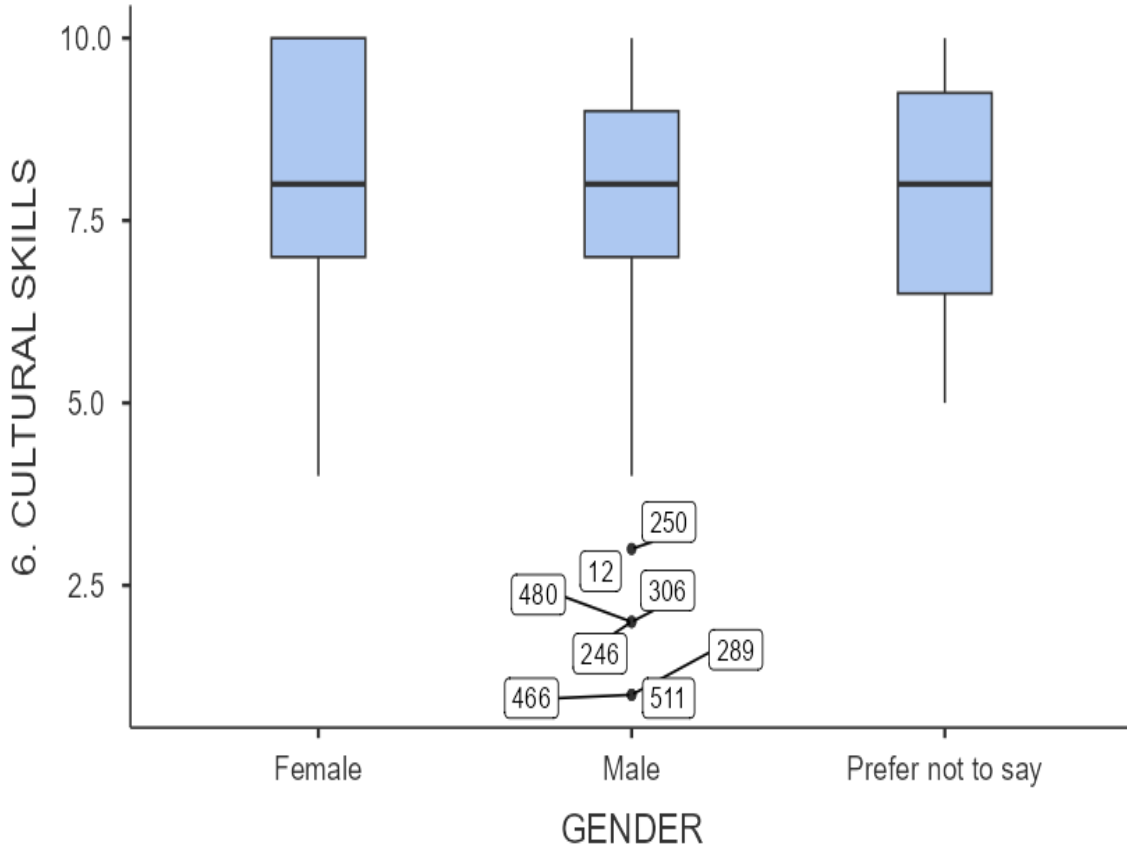
4.5 PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ



Şekil 41

PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ için kadınlar biraz daha yüksek bir ortalama (8,68) gösterirken, bunu erkekler (8,27) takip etmekte ve "söylememeyi tercih eden" grup nispeten yüksek puan almaktadır (8,50). Ancak, standart sapmaları (1.77) yine daha fazla değişkenliğe işaret etmekte, yüksek puan almalarına rağmen yanıtlarının daha az tutarlı olduğunu göstermektedir.

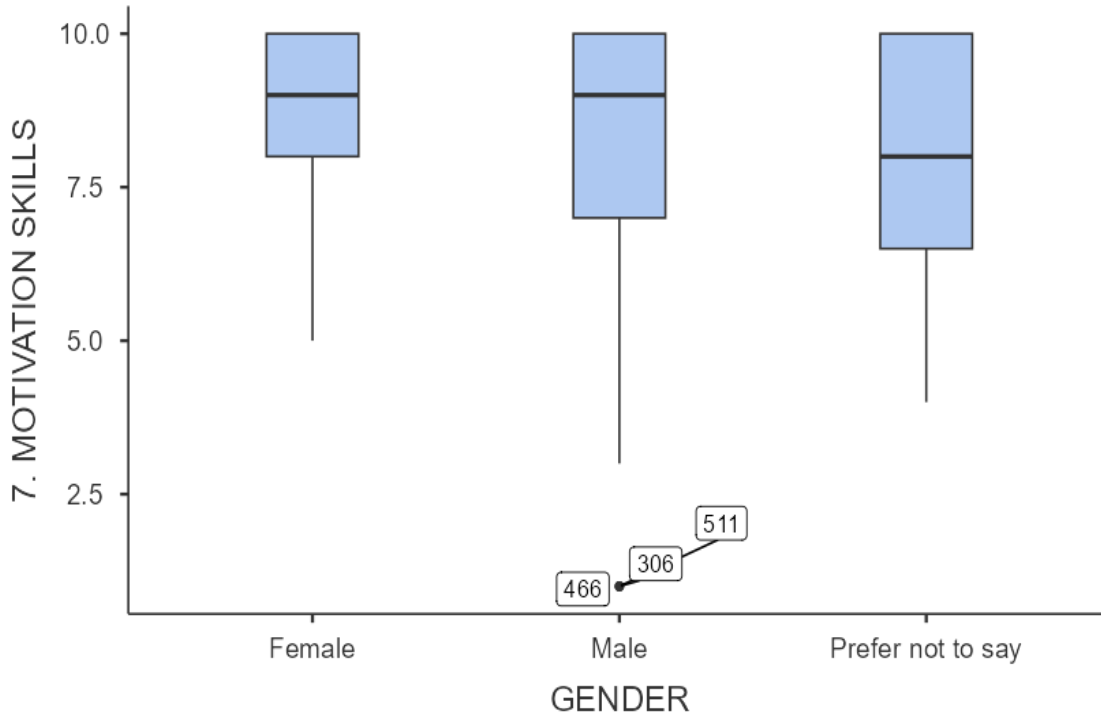
4.6 KÜLTÜREL BECERİLER



Şekil 42

KÜLTÜREL BECERİLER'de kadın ve erkeklerin puanları birbirine yakındır (sırasıyla 8,07 ve 7,87), ancak "söylememeyi tercih eden" grup 7,75 ile biraz daha düşük puan almaktadır. Standart sapmalar tüm gruplarda benzerdir ve "söylememeyi tercih edenler" 1,98 ile en yüksek değişkenliği göstererek potansiyel aykırı değerlere işaret etmektedir.

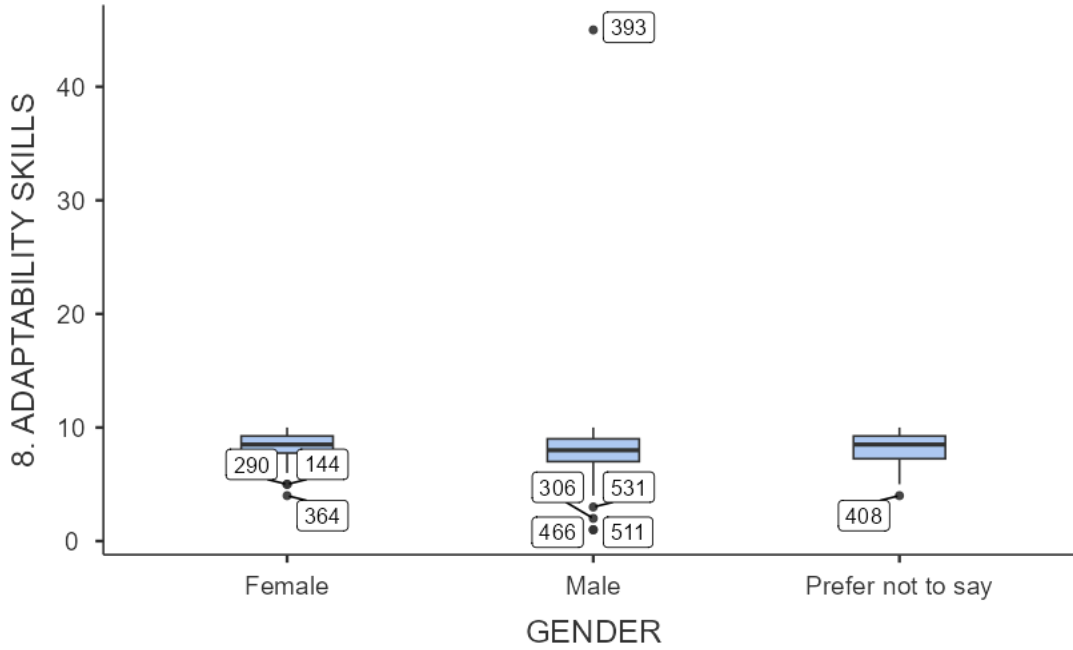
4.7 MOTİVASYON BECERİLERİ



Şekil 43

MOTİVASYON BECERİLERİ, kadınların 8,57 ortalama ile başı çektiğini, erkeklerin ise 8,23 puan aldığını göstermektedir. "Söylememeyi tercih eden" grup daha düşük bir ortalamaya (7,75) ve yüksek bir standart sapmaya (2,31) sahiptir, bu da yine yanıtlarında daha fazla yayılmaya işaret etmektedir, bu da aykırı değerlere işaret edebilir.

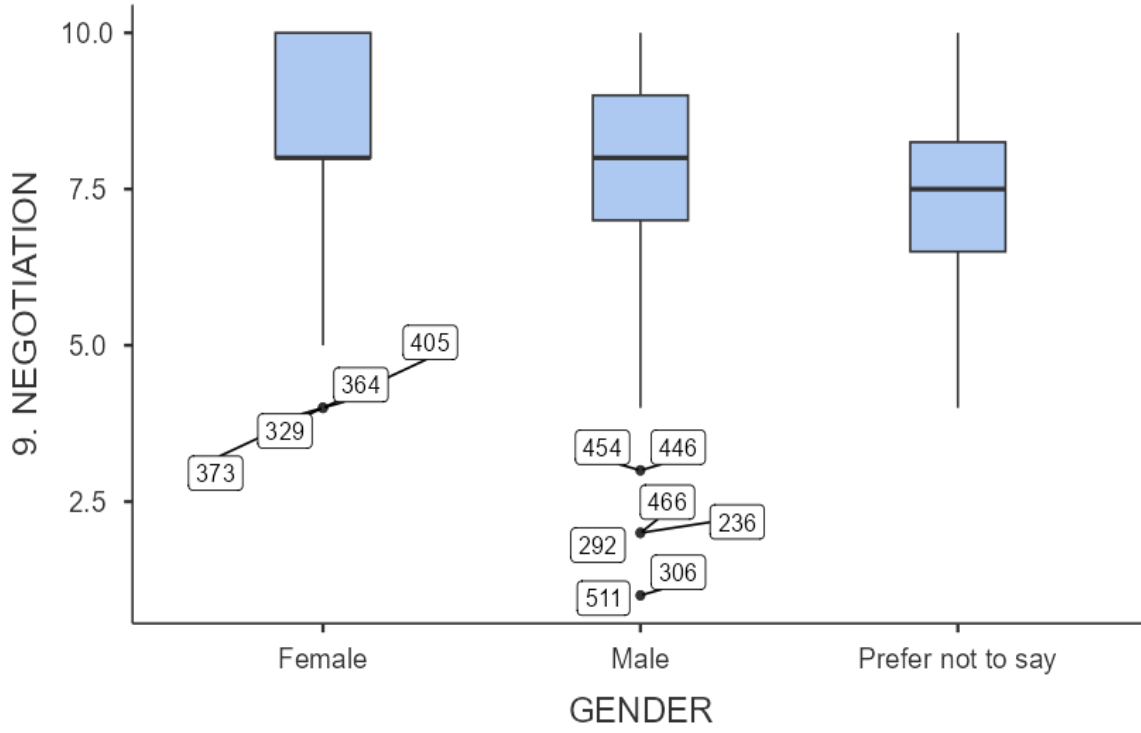
4.8 UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ



Şekil 44

ADAPTABİLİTE BECERİLERİ için kadınlar 8,38 ortalamaya sahipken erkekler 8,20 ile biraz daha düşük puan almaktadır. "Söylememeyi tercih eden" grup da 2,23'lük büyük bir standart sapma ile 7,88'lik daha düşük bir ortalama göstermekte, bu da değişkenliklerini ve aykırı değer olma potansiyellerini vurgulamaktadır.

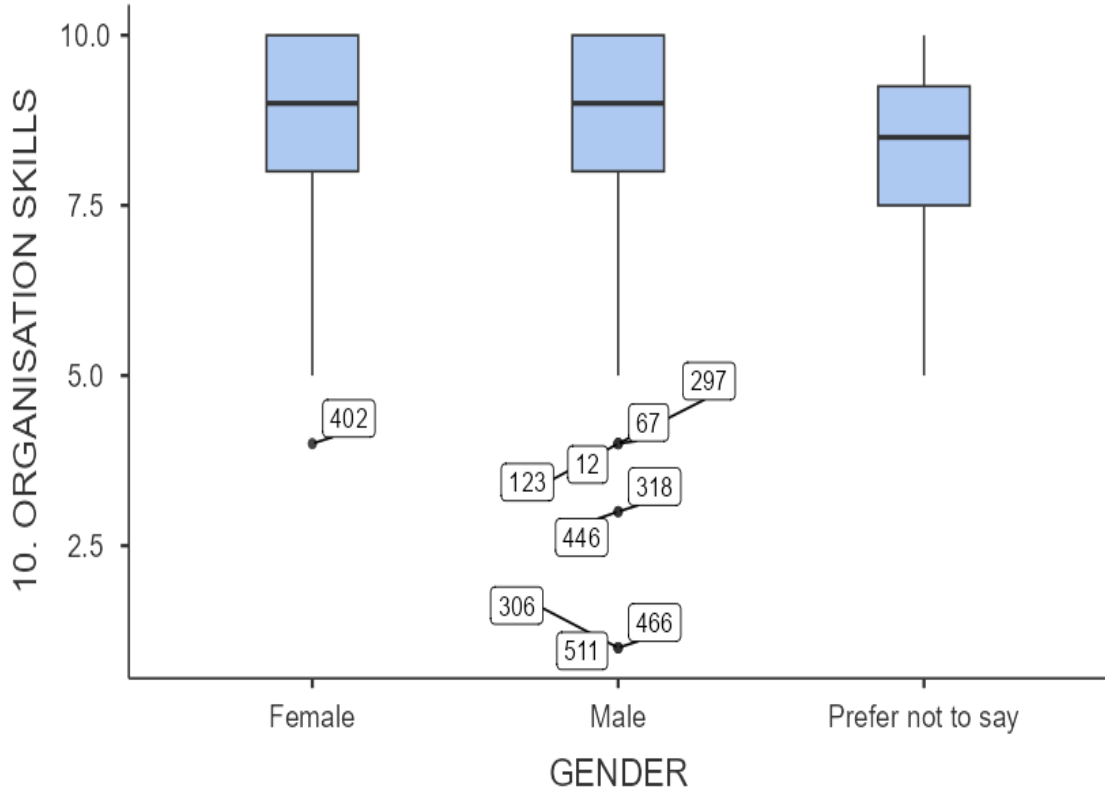
4.9 MÜZAKERE



Şekil 45

MÜZAKERE'de kadınlar yine en yüksek ortalamaya (8,34) sahipken, erkekler hemen arkasındadır (8,02). "Söylememeyi tercih eden" grup 1,98 standart sapma ile daha düşük bir puana (7,25) sahiptir, bu da daha fazla yayılma ve dolayısıyla potansiyel aykırı değer durumunu göstermektedir.

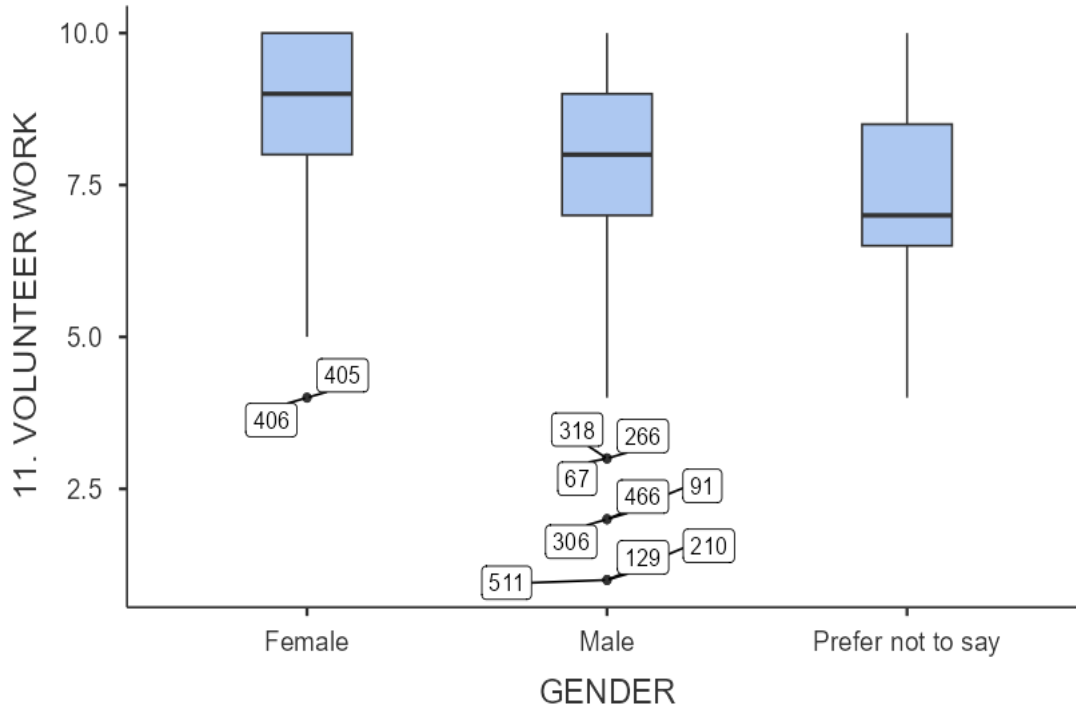
4.10. ORGANİZASYON BECERİLERİ



Şekil 46

ORGANİZASYON BECERİLERİ 8,74 ortalama ile kadınlar tarafından yönetilirken, erkekler 8,33 puan almaktadır. "Söylememeyi tercih eden" grup, tüm gruplar arasında benzer bir standart sapma ile biraz daha düşük (8,13) puan almakta ve bu da daha tutarlı yanıtlara işaret etmektedir.

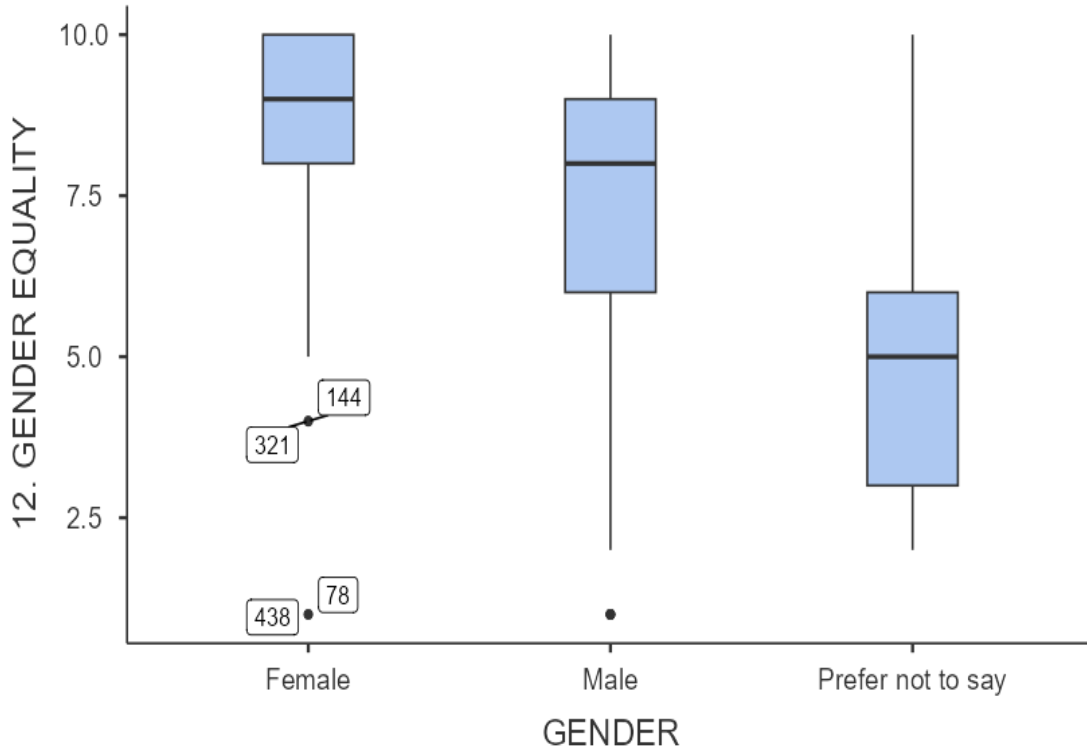
4.11 GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA



Şekil 47

GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA için kadınlar erkeklerden (7,87) önemli ölçüde daha yüksek (8,54) puan alırken, "söylememeyi tercih eden" grup 7,25 ile daha düşük puan almış ve 2,12'lik standart sapma ile yüksek değişkenlik göstermiştir. Bu durum geniş bir yanıt aralığına işaret etmekte ve bu grup içinde olası aykırı değerlere işaret etmektedir.

4.12. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



Şekil 48

Son olarak, CİNSİYET EŞİTLİĞİ alanında kadınlar en yüksek ortalamaya (8,70) sahipken, erkekler oldukça düşük puanlar (7,27) almıştır. "Söylememeyi tercih eden" grup çok daha düşük bir puan (5,25) ve en büyük standart sapma (2,87) bildirmiştir. Bu durum, bu grup içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik tutumların önemli ölçüde değişkenlik gösterdiğine işaret etmektedir.

5. PARTNER

"Ortak" değişkenine ilişkin verileri 12 madde üzerinden analiz ettiğimizde, ortaklar (AEJeST, INEFC, IRSIE, MVI, TRAKDOSK ve VLAS) arasında iletişim, empati, ekip çalışması, liderlik ve diğer beceriler açısından önemli farklılıklar olduğunu görüyoruz. Burada her bir şekildeki vaka sayısını, ortalamaları, standart sapmaları ve kayda değer aykırı değerleri bir araya getiren bir açıklama yer almaktadır.

Tanımlayıcılar

	ORTAK	N	Ortalama	SD
1. İLETİŞİM	AEJeST	126	8.59	1.12
	INEFC	99	8.94	1.19
	IRSIE	98	8.78	1.68
	MVI	62	8.55	1.71
	TRAKDOSK	103	8.66	1.47
	VLAS	63	8.59	1.21
2. EMPATİ	AEJeST	126	7.56	1.70
	INEFC	99	8.81	1.23
	IRSIE	98	8.56	1.61
	MVI	62	8.34	1.85
	TRAKDOSK	103	8.53	1.36
	VLAS	63	7.94	1.41
3. EKİP ÇALIŞMASI	AEJeST	126	8.07	1.34
	INEFC	99	8.76	1.07
	IRSIE	98	8.71	1.67
	MVI	62	8.50	1.78
	TRAKDOSK	103	8.38	1.37
	VLAS	63	8.44	1.50
4. LİDERLİK	AEJeST	126	7.73	1.32
	INEFC	99	8.57	1.32
	IRSIE	98	8.30	1.91
	MVI	62	8.29	1.74
	TRAKDOSK	103	8.55	1.50
	VLAS	63	8.06	1.58
5. PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ	AEJeST	126	7.69	1.36
	INEFC	99	8.83	1.13

Tanımlayıcılar

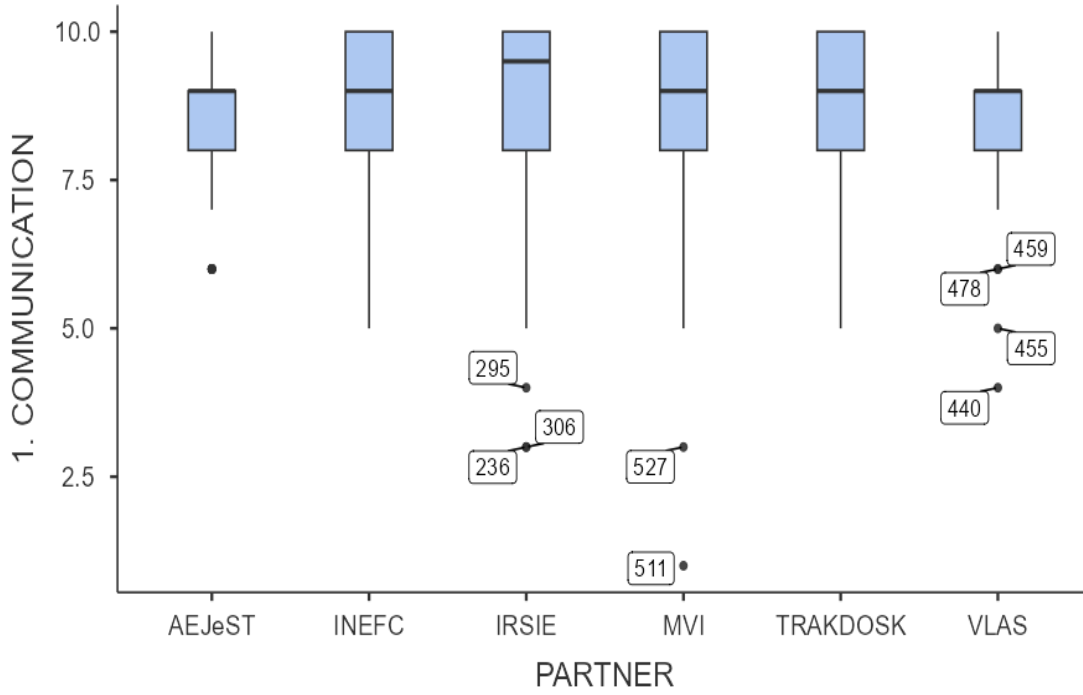
	ORTAK	N	Ortalama	SD
6. KÜLTÜREL BECERİLER	IRSIE	98	8.59	1.73
	MVI	62	8.65	1.40
	TRAKDOSK	103	8.61	1.52
	VLAS	63	8.24	1.65
	AEJeST	126	7.19	1.55
	INEFC	99	8.26	1.64
	IRSIE	98	7.66	2.01
	MVI	62	8.21	1.69
	TRAKDOSK	103	8.62	1.43
	VLAS	63	7.87	1.73
7. MOTİVASYON BECERİLERİ	AEJeST	126	7.83	1.61
	INEFC	99	8.63	1.23
	IRSIE	98	8.49	1.79
	MVI	62	8.71	1.61
	TRAKDOSK	103	8.19	1.61
	VLAS	63	8.40	1.65
8. UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ	AEJeST	126	7.57	1.46
	INEFC	99	8.39	1.30
	IRSIE	98	8.50	1.63
	MVI	62	8.37	1.78
	TRAKDOSK	103	8.65	3.99
	VLAS	63	8.21	1.50
9. MÜZAKERE	AEJeST	126	8.08	1.31
	INEFC	99	8.17	1.20
	IRSIE	98	8.11	1.94
	MVI	62	8.24	1.60
	TRAKDOSK	103	8.01	1.65
	VLAS	63	8.06	1.75
10. ORGANİZASYON BECERİLERİ	AEJeST	126	7.74	1.40
	INEFC	99	8.77	1.19
	IRSIE	98	8.58	1.79
	MVI	62	8.79	1.60

Tanımlayıcılar

	ORTAK	N	Ortalama	SD
11. GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA	TRAKDOSK	103	8.75	1.51
	VLAS	63	8.33	1.59
	AEJeST	126	7.39	1.84
	INEFC	99	8.13	1.63
	IRSIE	98	7.39	1.94
	MVI	62	8.66	1.63
	TRAKDOSK	103	8.67	1.56
12. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	VLAS	63	8.75	1.50
	AEJeST	126	6.33	2.69
	INEFC	99	8.04	1.83
	IRSIE	98	7.77	2.38
	MVI	62	8.45	1.78
	TRAKDOSK	103	8.37	1.90
	VLAS	63	7.70	2.19

Tablo 5

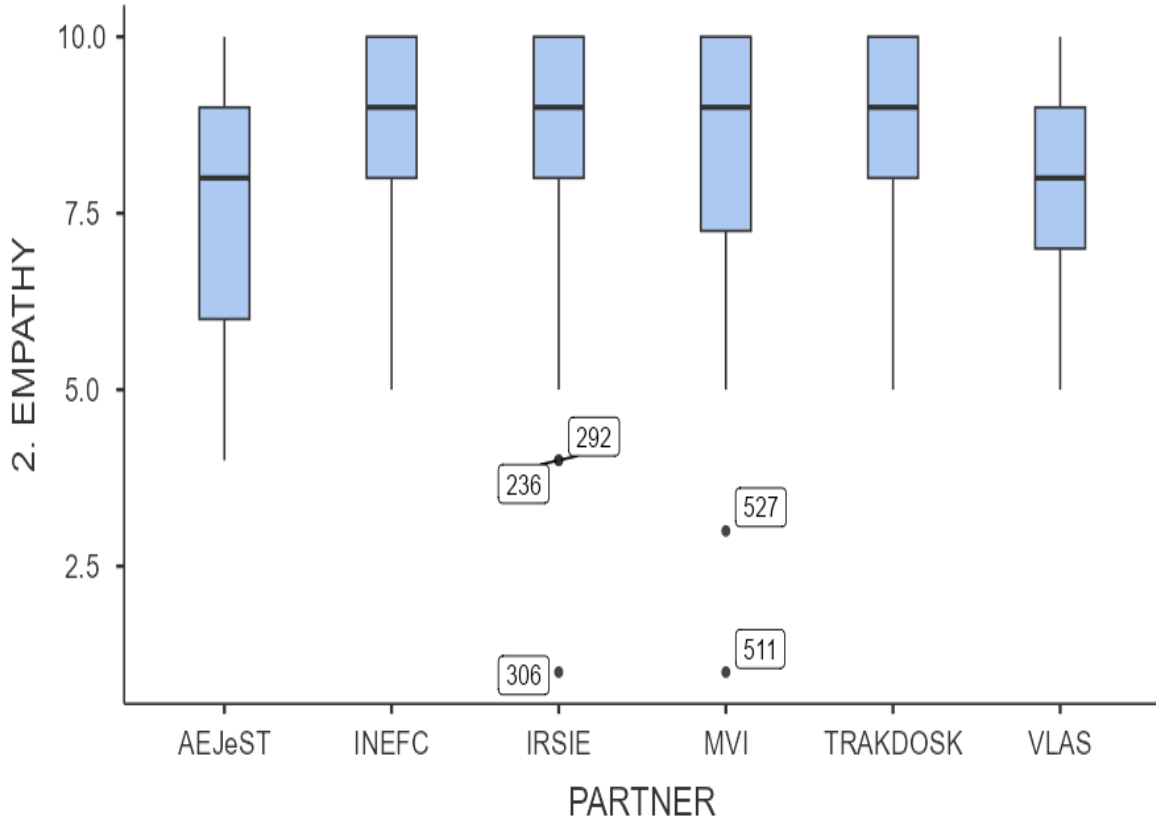
5.1 İLETİŞİM



Şekil 49

İLETİŞİM için, INEFC en yüksek ortalama puan (8.94) ve 1.19'luk düşük standart sapma ile liderdir ve tutarlılığı göstermektedir. VLAS ve AEJeST, benzer sapmalarla (yaklaşık 1.12-1.21) her ikisi de 8.59 puan olarak yakından takip etmektedir. MVI biraz daha düşük bir ortalama (8.55) ancak daha yüksek bir sapma (1.71) göstererek yanıtlarda daha fazla değişkenliğe işaret etmektedir. TRAKDOSK ve IRSIE de sırasıyla 8.66 ve 8.78 ortalamaları ile bir miktar değişkenlik sergilemekte, IRSIE ise en yüksek sapmaya (1.68) sahip olup potansiyel aykırı değerlere işaret etmektedir.

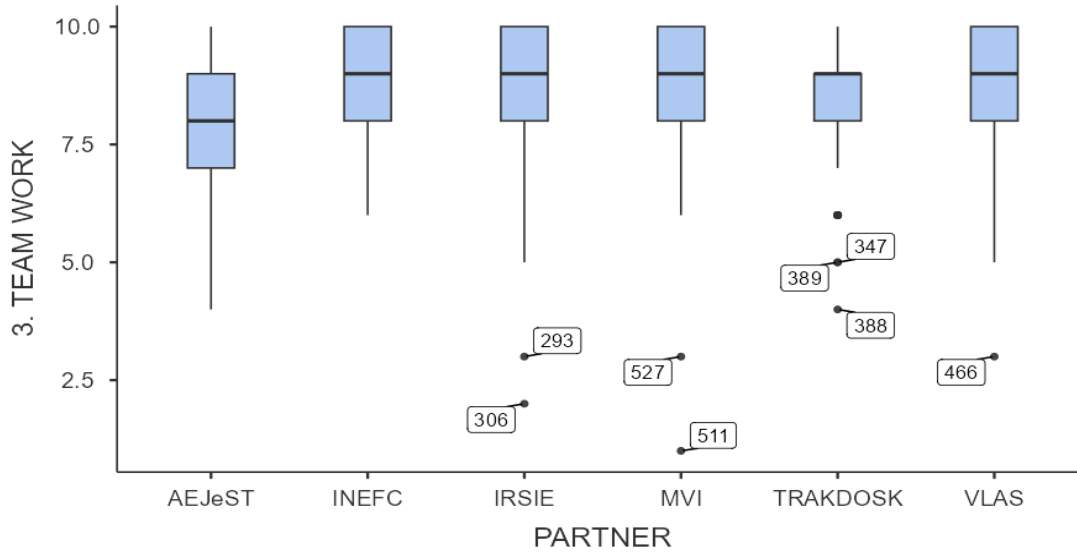
5.2 EMPATİ



Şekil 50

EMPATİ alanında, INEFC 8,81 ortalama ve nispeten dar bir sapma (1,23) ile yine en yüksek sırada yer almakta ve empati becerileri konusunda güçlü bir mutabakat olduğunu göstermektedir. AEJeST ise 1.70'lik daha büyük bir standart sapma ile en düşük ortalamayı (7.56) bildirerek yanıtlarda daha fazla yayılma olduğunu göstermektedir. IRSIE, MVI ve TRAKDOSK 8.34 ile 8.56 arasındaki ortalamaları ile birbirine yakın kümelenmektedir. VLAS 7.94 ile biraz daha düşük ancak yine de makul bir aralıkta yer alırken, MVI'daki yüksek sapmalar (1.85) daha fazla değişkenliğe işaret etmekte ve potansiyel olarak bazı aykırı değerleri işaret etmektedir.

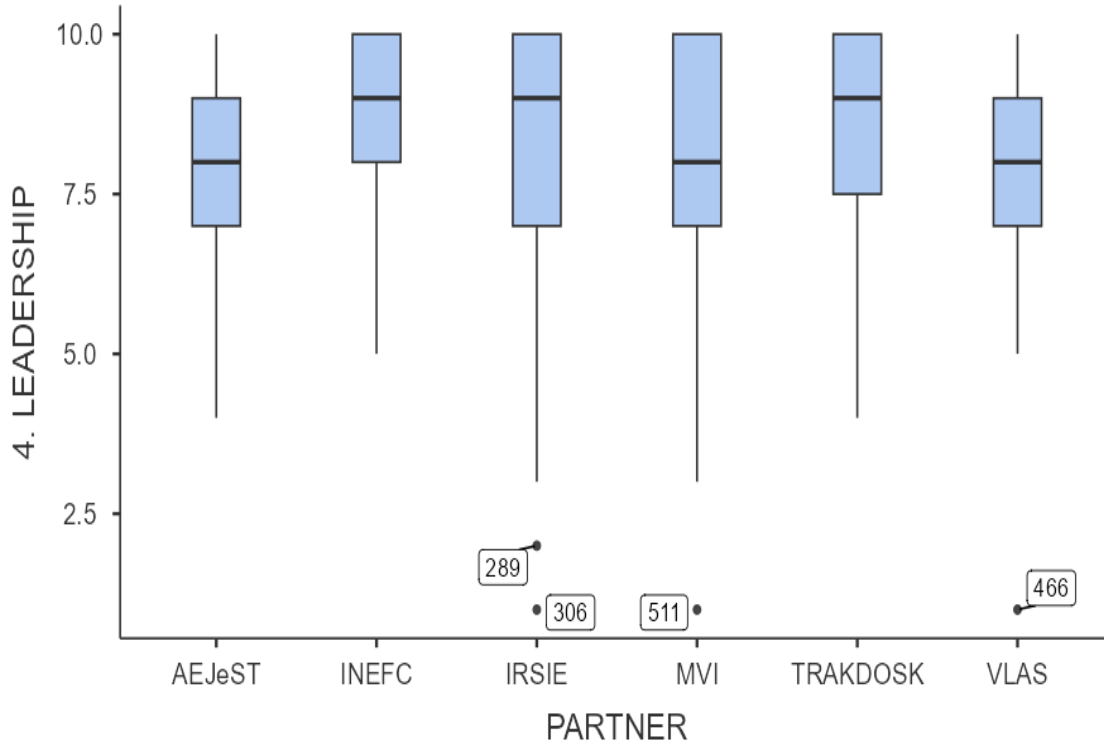
5.3 EKİP ÇALIŞMASI



Şekil 51

EKİP ÇALIŞMASI için INEFC 8,76 ortalama ve düşük standart sapma (1,07) ile yine liderdir ve oldukça tutarlı bir ekip işbirliğine işaret etmektedir. TRAKDOSK ve IRSIE sırasıyla 8,38 ve 8,71'lik ortalamalarla onları takip etmektedir, ancak IRSIE'nin sapması (1,67) daha fazla değişkenliğe işaret etmektedir. AEJeST en düşük puanı alırken (8.07), VLAS (8.44) ve MVI (8.50) daha yüksek puanlar bildirmektedir, ancak MVI'nın yanıtlarındaki daha fazla yayılma (1.78) potansiyel aykırı değerlere işaret etmektedir.

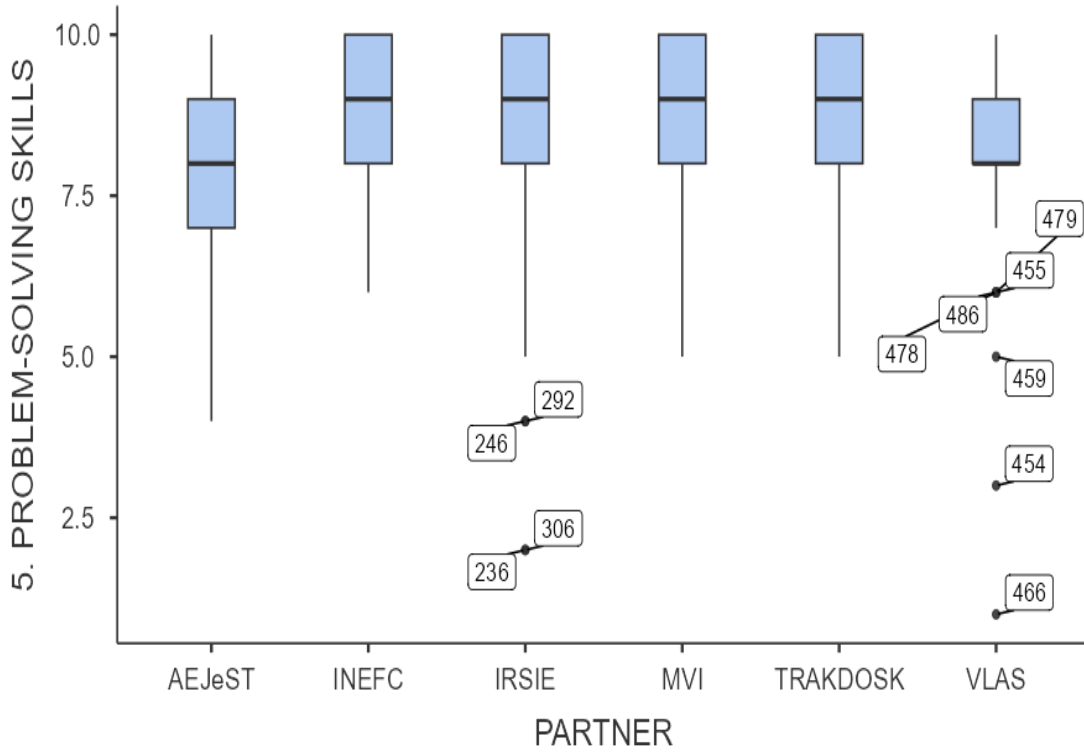
5.4 LİDERLİK



Şekil 52

LİDERLİK alanında, INEFC ve TRAKDOSK en güçlü performans gösteren gruplardır; her ikisi de 8,50'nin üzerinde ortalamaya ve düşük sapmalara sahiptir, bu da güçlü ve tutarlı liderlik algılarına işaret etmektedir. AEJeST en düşük liderlik ortalamasına (7,73) ve orta düzeyde bir standart sapmaya (1,32) sahip olup bu grup içinde liderlik konusunda daha az mutabakat olduğunu göstermektedir. IRSIE, MVI ve VLAS 8.06 ile 8.30 arasında ortalamalar bildirirken IRSIE en yüksek değişkenliği (1.91) göstermektedir ki bu da bu grupta bazı aykırı değerlere işaret edebilir.

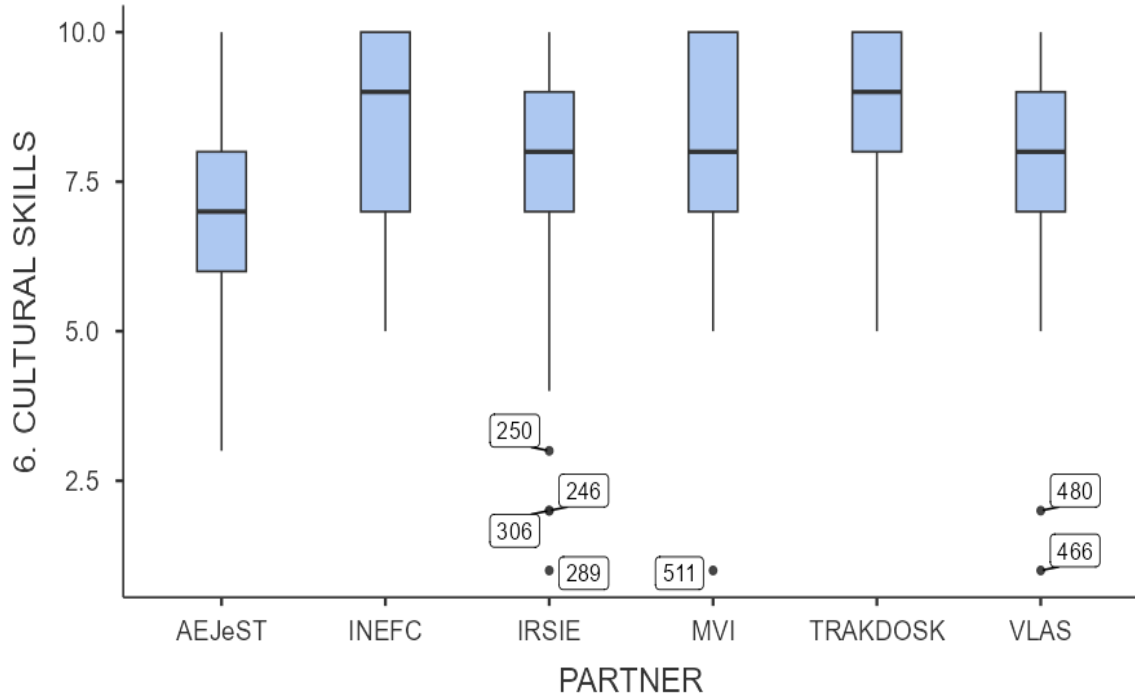
5.5 PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ



Şekil 53

PROBLEM ÇÖZME BECERİLERİ için INEFC en yüksek ortalama (8.83) ve dar bir standart sapma (1.13) ile liderdir ve güçlü ve tutarlı problem çözme becerilerini yansıtmaktadır. AEJeST 1,36 sapma ile en düşük ortalamayı (7,69) bildirerek daha az uyum olduğunu göstermektedir. IRSIE ve MVI benzer ortalamalara sahiptir (yaklaşık 8,59 ila 8,65), ancak IRSIE daha geniş bir yayılıma (1,73) sahiptir, bu da daha fazla değişkenliğe ve potansiyel aykırı değerlere işaret etmektedir.

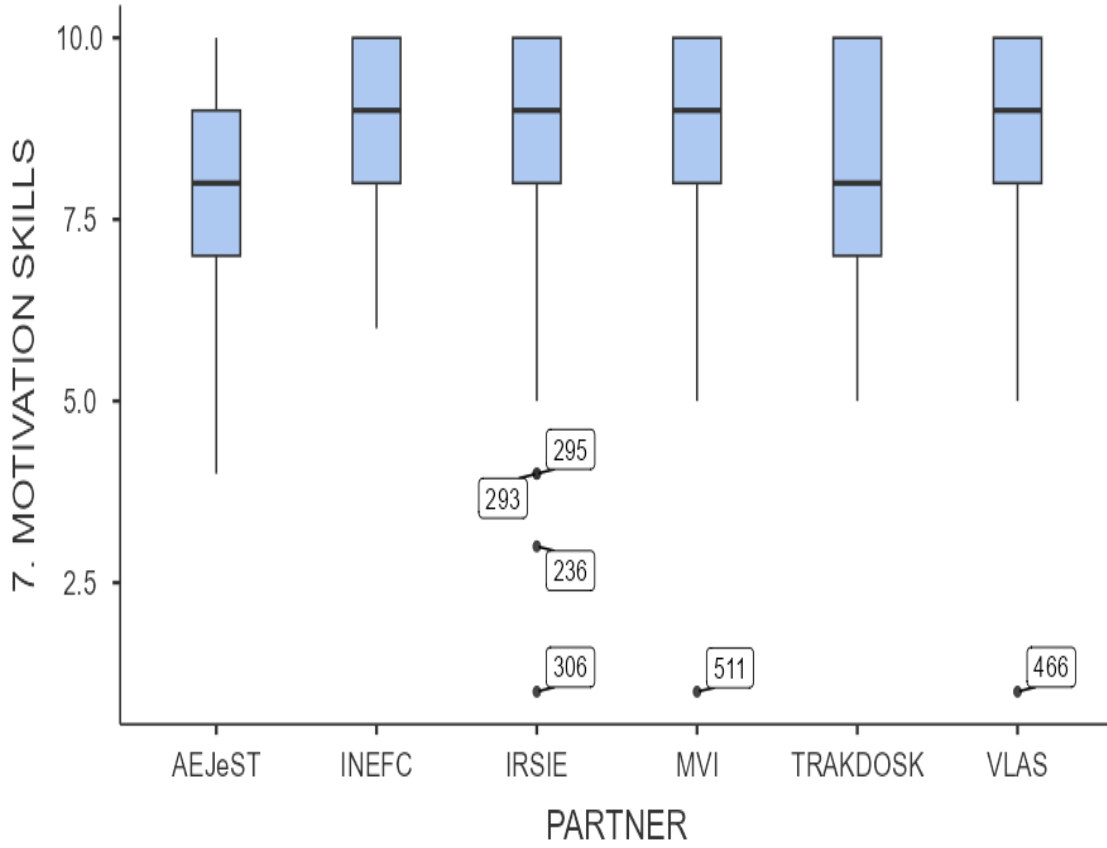
5.6 KÜLTÜREL BECERİLER



Şekil 54

KÜLTÜREL BECERİLER alanında TRAKDOSK en yüksek ortalama (8,62) ve nispeten dar bir sapma (1,43) ile liderdir ve güçlü ve tutarlı kültürel uyum yeteneğini yansıtmaktadır. AEJeST en düşük ortalama (7,19) ve orta düzeyde sapmaya (1,55) sahip olup kültürel becerilerde daha fazla değişkenlik olduğunu göstermektedir. IRSIE ve VLAS 7,66 ile 7,87 arasında ortalamalar bildirirken, INEFC ve MVI TRAKDOSK'a daha yakın puanlar almakta ve INEFC daha fazla tutarlılık göstermektedir.

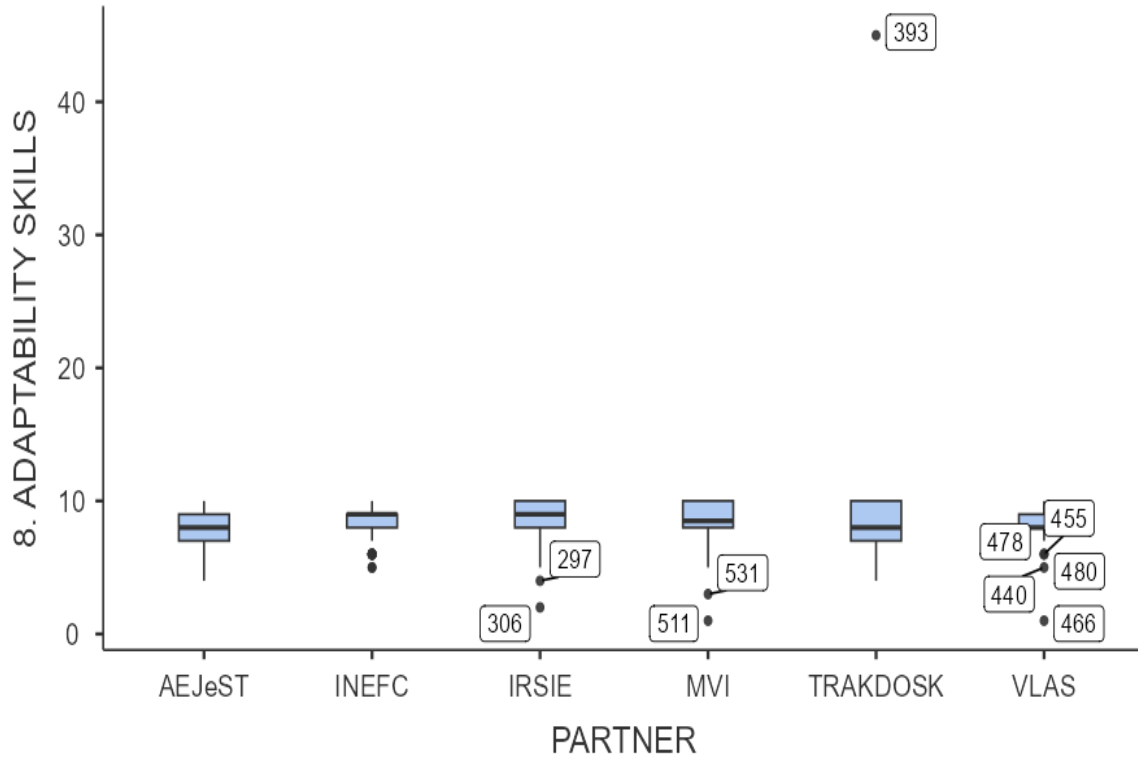
5.7 MOTİVASYON BECERİLERİ



Şekil 55

MOTİVASYON BECERİLERİ MVI'da en yüksektir (ortalama 8,71), INEFC ve IRSIE de iyi puanlar almıştır (sırasıyla 8,63 ve 8,49). AEJeST, yanıtlardaki değişkenliği yansıtan daha yüksek bir standart sapma (1.61) ile en düşük ortalamayı (7.83) bildirmektedir. TRAKDOSK ve VLAS da orta düzeyde değişkenlik gösterirken, VLAS biraz daha yüksek bir sapma (1,65) göstererek motivasyon seviyelerinde bir miktar yayılma olduğunu göstermektedir.

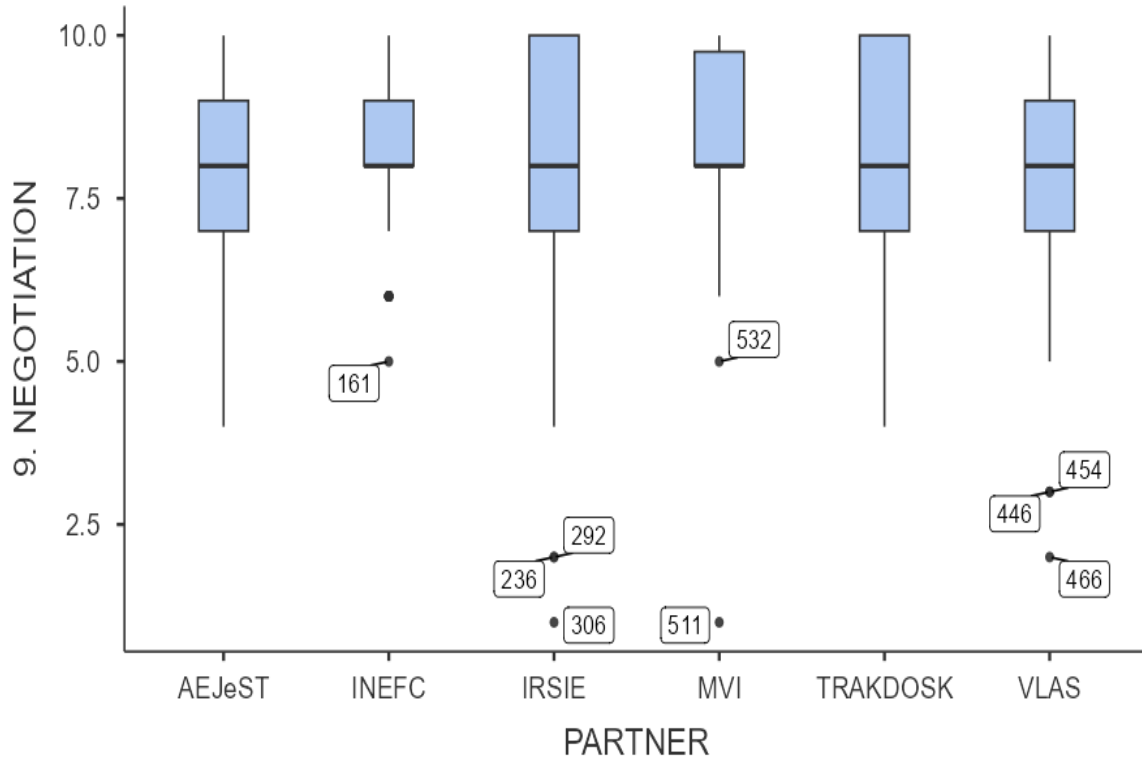
5.8 UYARLANABİLİRLİK BECERİLERİ



Şekil 56

UYUM SAĞLAMA BECERİLERİ için TRAKDOSK en yüksek ortalamaya (8,65) sahip olmakla birlikte en yüksek sapmayı da (3,99) göstermekte, bu da önemli değişkenlik ve aykırı değerlerin varlığına işaret etmektedir. INEFC (8,39) ve IRSIE (8,50) daha düşük sapmalarla yakından takip ederek daha tutarlı uyum becerilerini yansıtmaktadır. AEJeST orta düzeyde değişkenlikle en düşük ortalamayı (7,57) bildirmektedir.

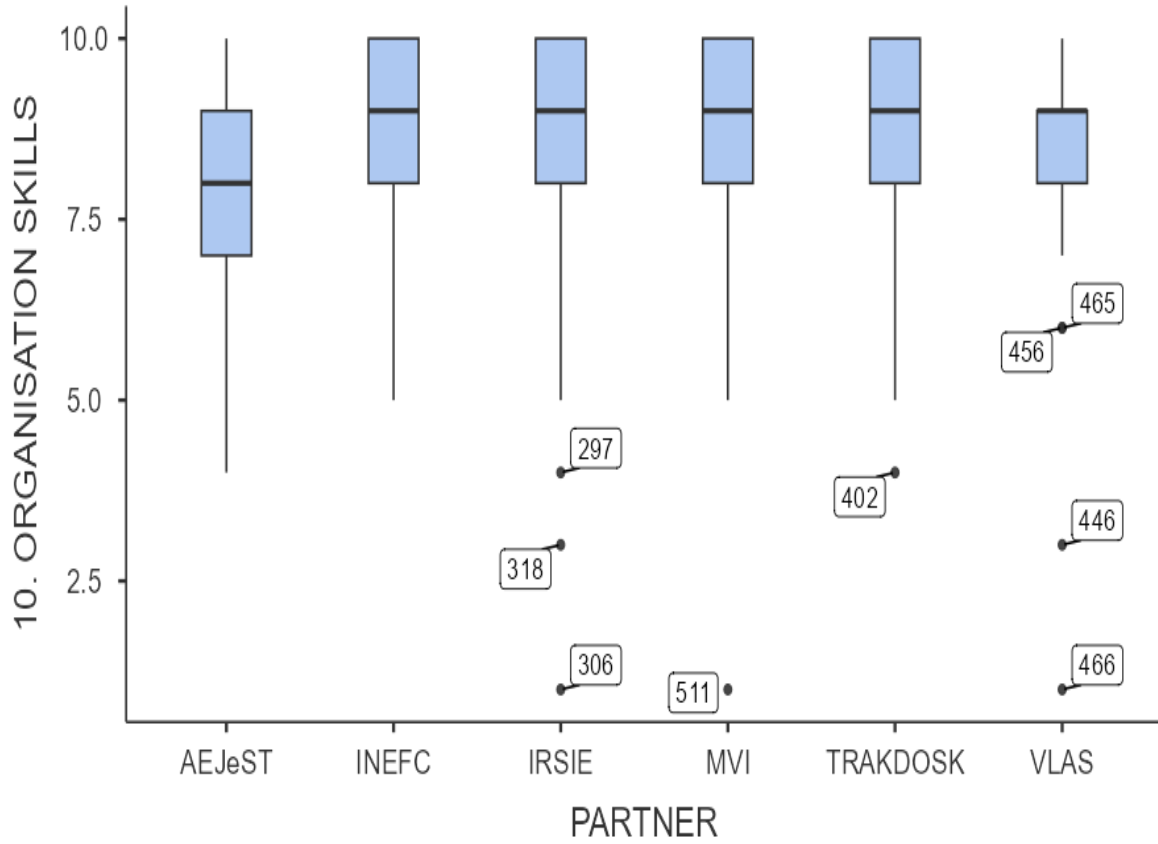
5.9 MÜZAKERE



Şekil 57

MÜZAKERE alanında INEFC, AEJeST ve MVI orta düzeyde sapmalarla birlikte benzer ortalamalar (yaklaşık 8,08 ila 8,24) bildirmektedir. IRSIE en yüksek değişkenliği (1.94) göstererek müzakere becerilerinde olası aykırı değerlere işaret etmektedir. TRAKDOSK ve VLAS tutarlı standart sapmalarla benzer ortalamalar (yaklaşık 8.01 ve 8.06) rapor etmektedir.

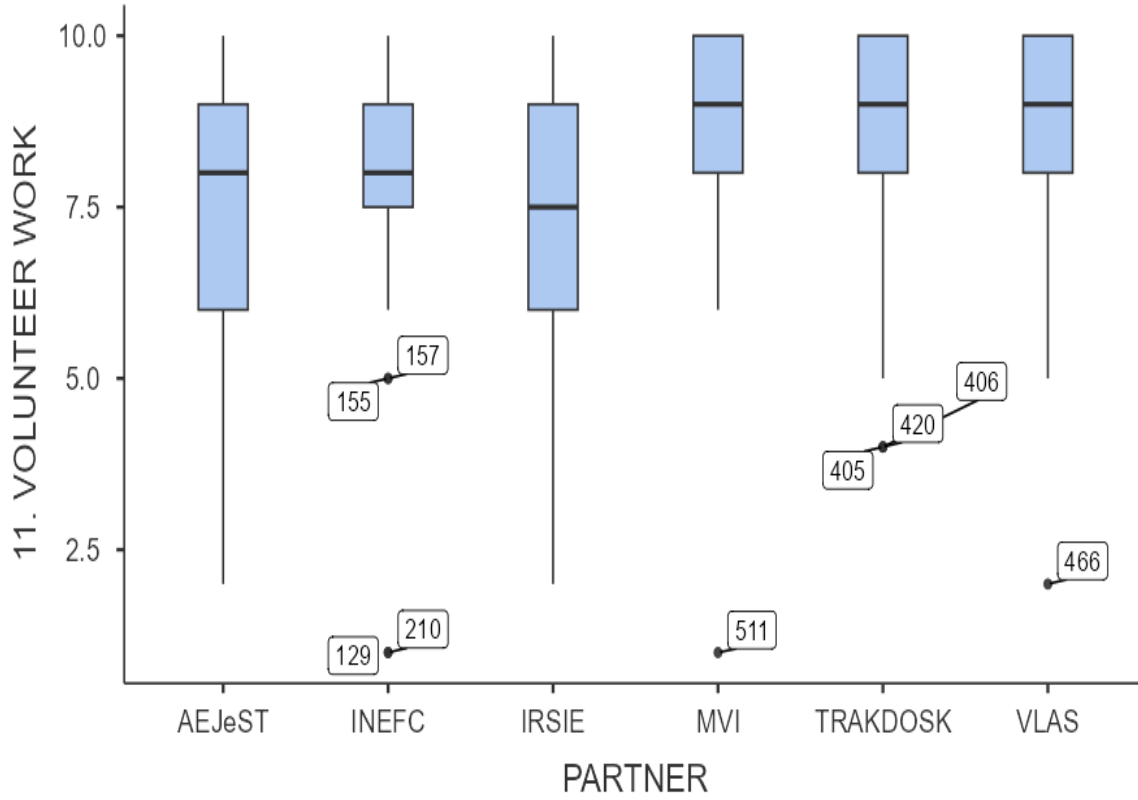
5.10 ORGANİZASYON BECERİLERİ



Şekil 58

ORGANİZASYON BECERİLERİ MVI (ortalama 8,79) ve INEFC'de (8,77) en yüksektir ve her ikisi de düşük sapmalarla güçlü organizasyonel becerilere işaret etmektedir. AEJeST orta düzeyde değişkenlikle en düşük ortalamayı (7,74) bildirmektedir. IRSIE ve TRAKDOSK benzer şekilde (yaklaşık 8,58 ve 8,75) puan almaktadır, ancak IRSIE potansiyel aykırı değerlere işaret eden daha geniş bir yayılım (1,79) göstermektedir.

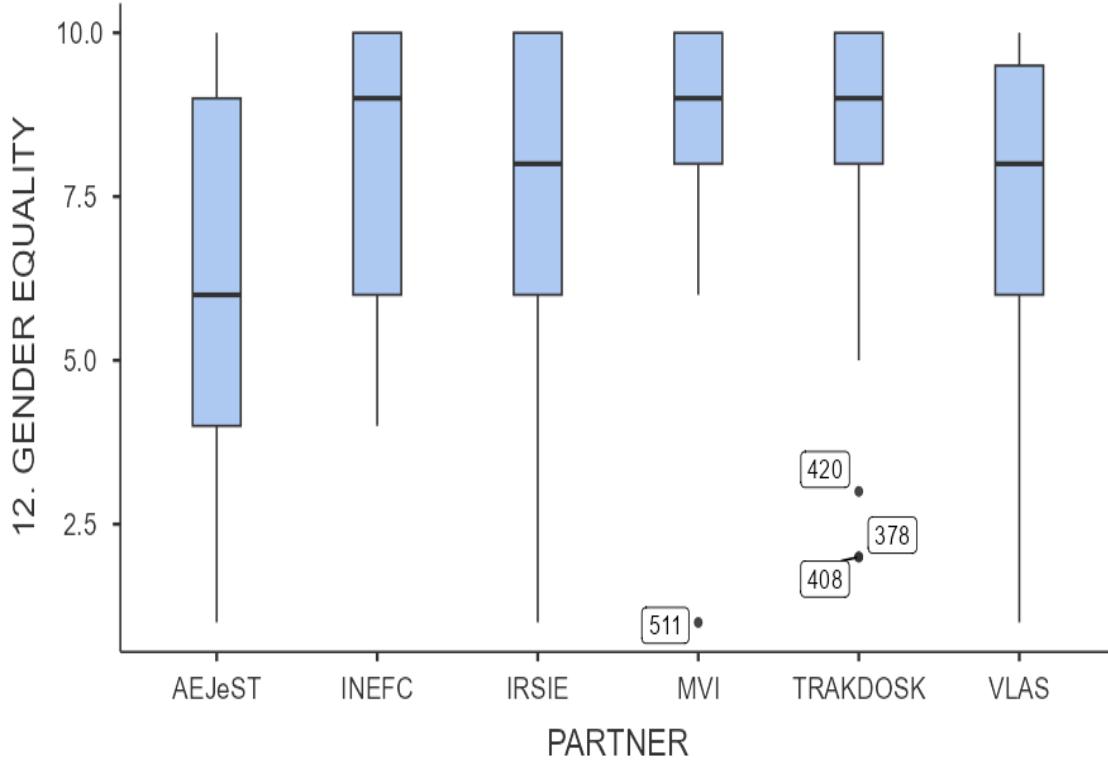
5.11 GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA



Şekil 59

GÖNÜLLÜ ÇALIŞMA için, VLAS en yüksek ortalama (8,75) ve daha düşük sapma (1,50) ile liderdir ve gönüllü faaliyetlere güçlü ve tutarlı katılımı göstermektedir. AEJeST ve IRSIE en düşük ortalama (7,39) sahiptir ve her ikisi de daha yüksek değişkenlik ve potansiyel aykırı değerler göstermektedir. TRAKDOSK ve MVI, tutarlı yanıtlarla birbirine yakın puanlar (yaklaşık 8,67) almaktadır.

5.12. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



Şekil 60

Son olarak, TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ için INEFC (8,04) ve MVI (8,45) orta düzeyde sapmalarla başı çekmektedir. AEJeST en düşük puanı (6,33) ve yüksek sapmayı (2,69) alarak toplumsal cinsiyet eşitliği algılarında muhtemelen aykırı değerleri de içeren önemli farklılıkları yansıtmaktadır. TRAKDOSK ve VLAS benzer ortalamalar (yaklaşık 8,37 ve 7,70) bildirirken, VLAS daha yüksek bir sapma (2,19) göstermektedir.

6. DIYAGRAMI

6.1 Venn Diyagramı, Ortak (AEJeST), Ülke (Belçika) ve İlişki (Gönüllü) kriter değişkenlerine dayalı bir değişken çaprazlaması oluşturmuştur.

Variable 1
PARTNER

Select True Level AEJeST

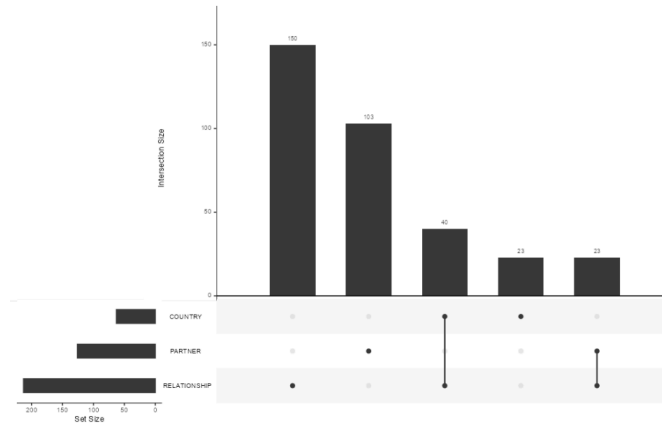
Variable 2
COUNTRY

Select True Level Belgium

Variable 3
RELATIONSHIP

Select True Level Volunteer

Şekil 61



Şekil 62

Bu tür bir şekilde, değişkenler arasındaki etkileşimleri vurgulamak, verilen koşullar altında kategoriler için elde edilen değerden daha ilginçtir. Bu nedenle, tek tek değişkenlere atıfta bulunduğumuzda, artı değişken kategorilerine, yani başka herhangi bir değişkenle etkileşime girmeyenlere atıfta bulunuyoruz. Şimdi değişkenlerin ayrı ayrı ve etkileşim halindeki davranışlarına bakalım:

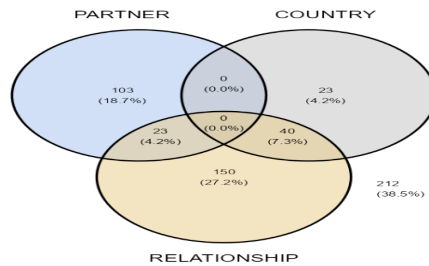
İlişki, eşleşmeyen 150 vakayı bir araya getirmiştir.

Partner'da 103 vaka vardı.

Country'de 23 vaka görülmüştür.

40 vakada ülke-ilişki eşleştirmesi.

23 vakada Partner-İlişki eşleştirmesi yapılmıştır.



Şekil 63

6.2 Venn Diyagramı, Ortak (IRSIE), Ülke (Polonya) ve İlişki (İşçi) kriter değişkenlerine dayalı bir değişken çaprazlaması oluşturmuştur.

Variable 1
PARTNER

Select True Level IRSIE

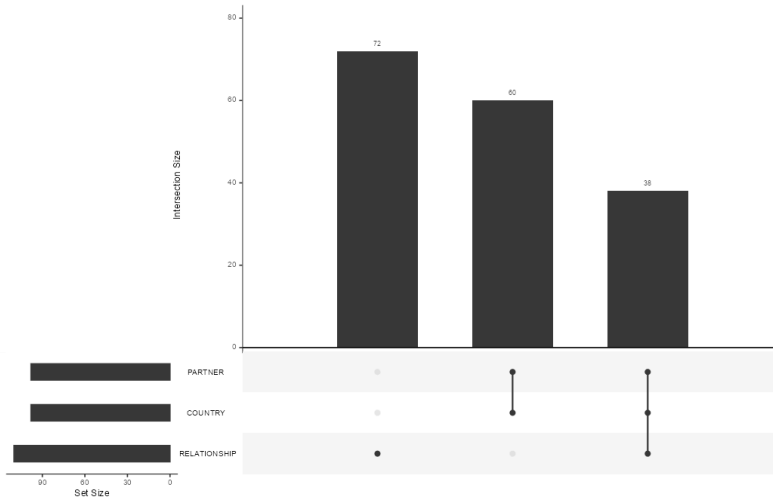
Variable 2
COUNTRY

Select True Level Poland

Variable 3
RELATIONSHIP

Select True Level Worker

Şekil 64



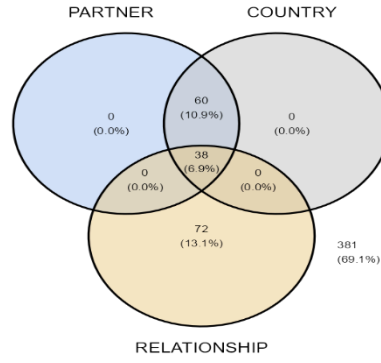
Şekil 65

Bu tür bir şekilde, değişkenler arasındaki etkileşimleri vurgulamak, verilen koşullar altında kategoriler için elde edilen değerden daha ilginçtir. Bu nedenle, tek tek değişkenlere atıfta bulunduğumuzda, artı değişken kategorilerine, yani başka herhangi bir değişkenle etkileşime girmeyenlere atıfta bulunuyoruz. Şimdi değişkenlerin ayrı ayrı ve etkileşim halindeki davranışlarına bakalım:

İlişki eşleşmeyen 72 vakayı bir araya getirmiştir.

Ülke-Ortak 60 vakada eşleşti.

Partner-Ülke-İlişki 38 vakada eşleşmiştir.



Şekil 66

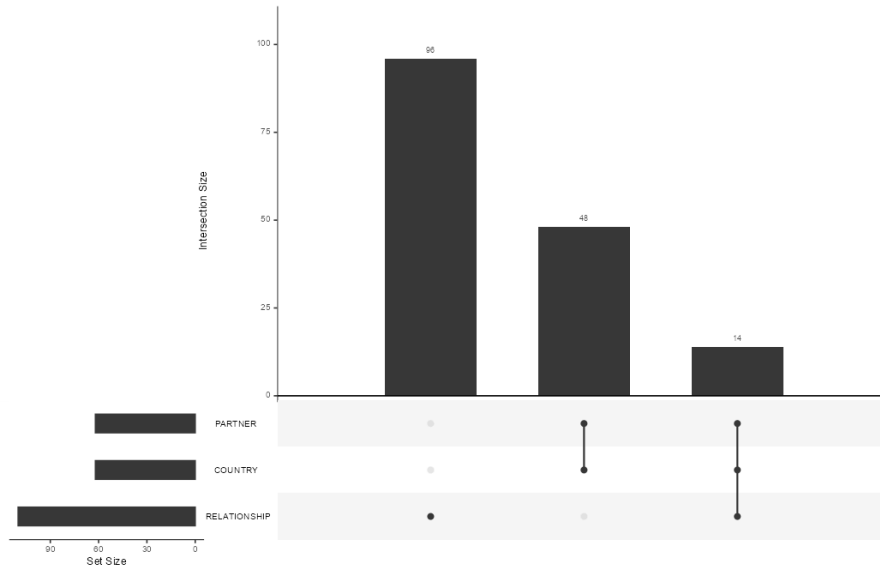
6.3 Venn Diyagramı, Ortak (MVI), Ülke (İtalya) ve İlişki (İşçi) kriter değişkenlerine dayalı bir değişken geçişi oluşturmuştur

Variable 1
PARTNER
Select True Level: MVI

Variable 2
COUNTRY
Select True Level: Italy

Variable 3
RELATIONSHIP
Select True Level: Worker

Şekil 67



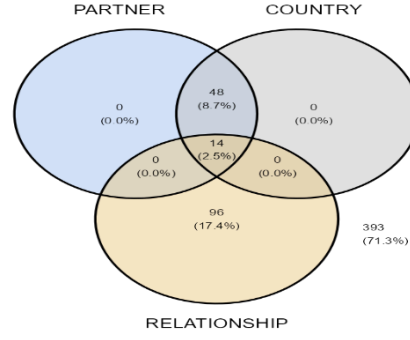
Şekil 68

Bireysel değişkenlere atıfta bulunduğumuzda, artık değişken kategorilerine, yani başka herhangi bir değişkenle etkileşime girmeyenlere atıfta bulunuyoruz. Şimdi değişkenlerin ayrı ayrı ve etkileşim halindeki davranışlarına bakalım:

İlişki, eşleşmeyen 96 vakayı bir araya getirmiştir.

48 vakada Ülke-Ortak eşleştirmesi yapılmıştır.

Partner-Ülke-İlişki 14 vakada eşleşmiştir.



Şekil 69

6.4 Venn Diyagramı, Ortak (TRAKDOSK), Ülke (Türkiye) ve İlişki (Gönüllü) kriter değişkenlerine dayalı bir değişken çaprazlaması oluşturmuştur.

Variable 1
PARTNER

Select True Level TRAKDOSK

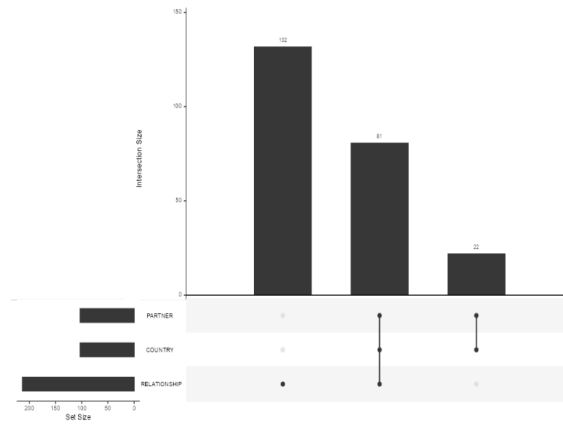
Variable 2
COUNTRY

Select True Level Turkey

Variable 3
RELATIONSHIP

Select True Level Volunteer

Şekil 70



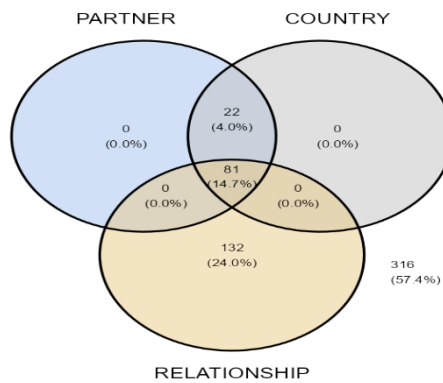
Şekil 71

Verilen koşullar altında kategoriler için elde edilen değerden ziyade değişkenler arasındaki etkileşimleri vurgulamak daha ilginçtir. Bu nedenle, bireysel değişkenlere atıfta bulunduğumuzda, artı değişken kategorilerine, yani başka herhangi bir değişkenle etkileşime girmeyenlere atıfta bulunuyoruz. Şimdi değişkenlerin ayrı ayrı ve etkileşim halindeki davranışlarına bakalım:

İlişki, Ülke veya Ortak kategorileriyle eşleşmeyen 132 vakayı bir araya getirmiştir.

Ülke-Ortak 22 vakada eşleşmiştir.

Partner-Ülke-İlişki 81 (%14,7) vakada eşleşmiştir



Şekil 72

6.5 Venn Diyagramı, Partner (VLAS), Ülke (Türkiye) ve İlişki (İş) kriter değişkenlerine dayalı bir değişken çaprazlaması oluşturmuştur.

Variable 1
PARTNER

Select True Level VLAS

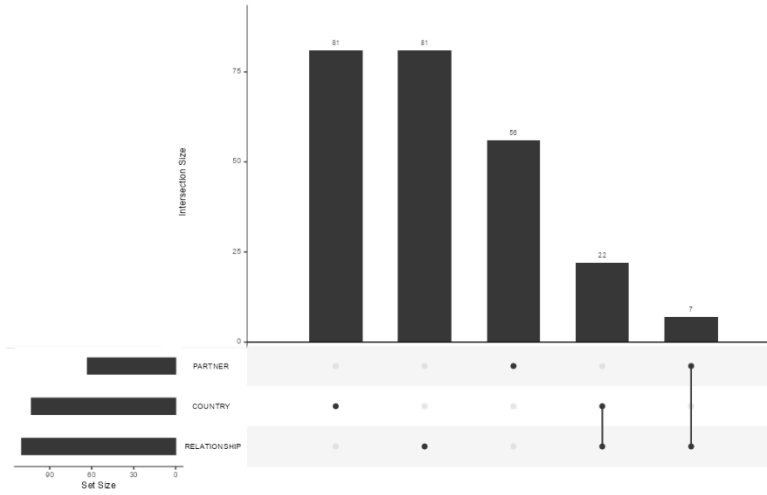
Variable 2
COUNTRY

Select True Level Turkey

Variable 3
RELATIONSHIP

Select True Level Worker

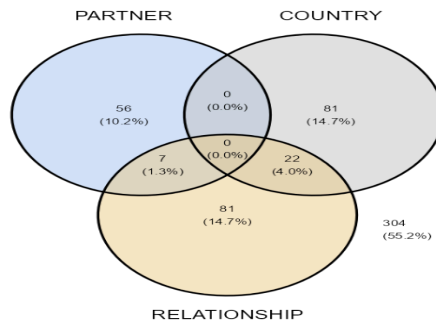
Şekil 73



Şekil 74

Venn Diyagramı ile değişkenler arasındaki etkileşimleri vurgulamak, verilen koşullar altında kategoriler için elde edilen değerden daha ilginçtir. Bu nedenle, tek tek değişkenlere atıfta bulunduğumuzda, artı değişken kategorilerine, yani başka herhangi bir değişkenle etkileşime girmeyenlere atıfta bulunuyoruz. Şimdi değişkenlerin ayrı ayrı ve etkileşim halindeki davranışlarına bakalım:

Hem İlişki hem de Ülke kendi değişken ve kategorilerinde 81'er vakaya sahiptir. Bununla birlikte, İlişki ve Ülke arasındaki etkileşim 22 vakada eşleşmiştir. Partner ve İlişki 7 vakada eşleşmiştir.



Şekil 75

6.6 Venn Diyagramı, Ortak (INEFC), Ülke (İspanya) ve İlişki (Gönüllü) kriter değişkenlerine dayalı bir değişken çaprazlaması oluşturmuştur.

Variable 1
PARTNER

Select True Level INEFC

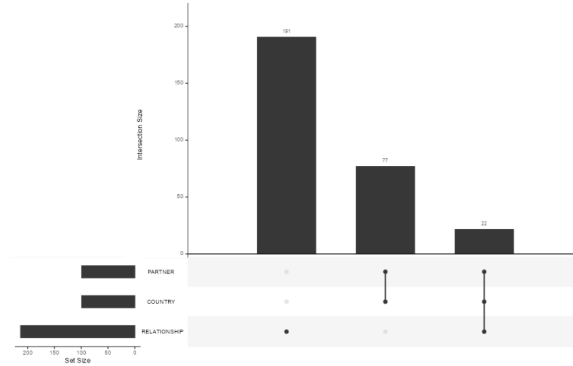
Variable 2
COUNTRY

Select True Level Spain

Variable 3
RELATIONSHIP

Select True Level Volunteer

Şekil 76



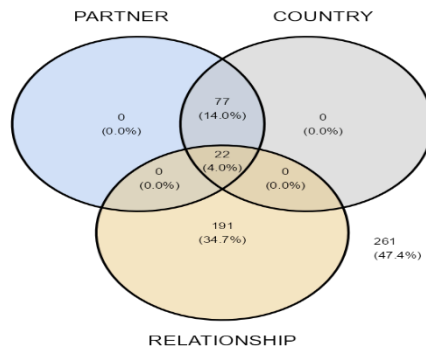
Şekil 77

Venn diyagramında, analizi değişkenler arasındaki etkileşimlere odaklamak oldukça ilgi çekicidir, hem ikili olarak hem de üç değişken de çakıştığında. Bu nedenle, bireysel değişkenlere atıfta bulunduğumuzda, artık değişken kategorilerine, yani başka herhangi bir değişkenle etkileşime girmeyenlere atıfta bulunuyoruz. Şimdi değişkenlerin ayrı ayrı ve etkileşim halindeki davranışlarına bakalım:

Kriter değişkeni İlişki 191 vaka (%34,7) ile yüksek değerlere ulaşmıştır. Başka bir deyişle, bu vakalar kullanılan kriter kategorilerinden hiçbirleriyle eşleşmemiştir.

Bununla birlikte, 77 vakada (%14) Ülke-Ortak çifti arasında bir etkileşim bulunmuştur.

Üç kriter değişkeninin 22 eşleşme ile vakaların yaklaşık %4'ünde çakıştığını ortaya koymak gerçekten ilginçtir.



Şekil 78

7. SONUÇLAR

Tek tek maddelerin puanları iletişim, ekip çalışması ve problem çözmenin en yüksek puan alan sosyal beceriler olduğunu ortaya koyarken, kültürel beceriler ve cinsiyet eşitliği daha fazla değişkenlik göstermektedir.

Ülkelere göre yapılan analiz, İspanya'nın özellikle ekip çalışması ve liderlik olmak üzere çoğu sosyal beceride sürekli olarak daha üst sıralarda yer aldığını vurgulamaktadır. INEFC ve MVI gibi ortaklar, daha fazla değişkenlik gösteren AEJeST ve IRSIE'ye kıyasla problem çözme ve iletişim gibi çeşitli sosyal becerilerde daha güçlü performans göstermektedir. Bu durum, bu kuruluşlar tarafından sağlanan ortamın bu becerilerin gelişimini teşvik etmede veya zorlaştırmada rol oynayabileceğini düşündürmektedir.

Cinsiyet farklılıkları belirgindir; kadınlar empati, liderlik ve cinsiyet eşitliği konularında erkeklerden daha yüksek puanlar almaktadır. Ayrıca, "söylememeyi tercih eden" grubun yanıtları daha fazla değişkenlik göstermekte olup, bu da bu sosyal becerilerle ilgili farklı yorumlara veya deneyimlere işaret etmektedir. "Çalışan" grubundaki katılımcılar, "Gönüllüler" ve "Kullanıcılar" a kıyasla ekip çalışması ve sorun çözme gibi becerilerde daha yüksek puan alma eğilimindedir. Bu durum, bu rollerdeki bireylerden özellikle liderlik ve uyum sağlama konularında farklı talepler veya beklentiler olduğunu yansıtır olabilir. Venn diyagramları değişkenler arasındaki ilginç kesişimleri ortaya koymaktadır. Örneğin, Ortak (INEFC), Ülke (İspanya) ve İlişki (Gönüllü) durumunda, örtüşme sınırlıdır ve vakaların yalnızca %4'ü üç değişkenle de eşleşmektedir. Bu durum, belirli sosyal becerilere gruplar arasında değer verilirken, bunların farklı kategorik değişkenler içinde kesişme biçimlerinin farklı algı ve deneyim kümeleri oluşturabileceğini göstermektedir. Bu analiz, sosyal becerilerin karmaşıklığını vurgulamaktadır.

Sorumluluk reddi:

Avrupa Birliği tarafından finanse edilmektedir. Ancak ifade edilen görüş ve düşünceler sadece yazar(lar)a aittir ve Avrupa Birliği veya Avrupa Eęitim ve Kültür Yürütme Ajansı'nın (EACEA) görüşlerini yansıtmak zorunda değildir. Ne Avrupa Birliği ne de EACEA bunlardan sorumlu tutulamaz.