



## Rekreasyonel Gençlik Kampları Liderlerinin Ruhsal Zekâ Özellikleri ve Takım Çalışmasına Yatkinlıklarının İncelenmesi

Arif ÖZSARI<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü, Osmaniye, TÜRKİYE  
<https://orcid.org/0000-0002-4753-8049>

Email: [arifozsari@hotmail.com](mailto:arifozsari@hotmail.com)

*Türü: Araştırma Makalesi (Alındı: 29.05.2021 - Kabul: 02.07.2021)*

### Öz

Rekreasyonel gençlik kampları liderlerinin ruhsal zekâ özellikleri ve takım çalışmasına yatkinlıklarının incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmaya yaşları ortalaması 24.56 ± 2.99, 124 kadın, 127 erkek olmak üzere toplamda 251 gençlik kampı lideri gönüllü olarak katılmışlardır. Araştırmadaki verilerin toplanmasında Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Yiğit-Seyfi (2016) tarafından yapılan ve King (2008) tarafından geliştirilen “the spiritual intelligence self-report inventory” (SİSRİ-24) “ruhsal zekâ öz-rapor envanteri” ve Tuncer (2008) tarafından geliştirilen “takım çalışmasına yatkinlık ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada uç değerler (outliers) revize edilmiş ve varyansların homojenliği kontrol edilmiştir. Independent-Samples t testi, One-Way Anova analizlerine yanı sıra ilişki model kapsamında korelasyon yöntemine başvurulmuştur. Sonuç olarak; gençlik kampı liderlerinin demografik özellikler bakımından ruhsal zekâ boyutunda anlamlı değişimler göstermedikleri, takım çalışmasına yatkinlıkta ise cinsiyet ve yaş grupları bakımından anlamlı değişimler gösterdikleri tespit edilmiştir. İlişki model kapsamında ise takım çalışması ölçeği üç boyutu ile (güven, problemi teşhis, iş birliği ve ekip çalışması) ruhsal zekâ ölçeği boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca gençlik kampı liderlerinin ruhsal zekâ düzeyleri arttıkça, takım çalışmasında güven, iş birliği ve ekip çalışmasının artacağı; ruhsal zekâ düzeyleri (kişisel anlam üretimi) azaldıkça, takım çalışmasında problemi teşhisin azalacağı söylenebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Rekreasyonel gençlik kampları liderleri, ruhsal zekâ, takım çalışmasına yatkinlık.



## **Investigation of the Mental Intelligence Traits and Teamwork Tendencies of Recreational Youth Camp Leaders**

### **Abstract**

A total of 251 youth camp leaders, with an average age of  $24.56 \pm 2.99$ , 124 women and 127 men, voluntarily participated in this study, which was carried out to examine the mental intelligence traits and teamwork tendencies of youth camp leaders. In the collection of data of the study, "spiritual intelligence self-report inventory" (SISRİ-24), which was developed by King (2008), and the validity and reliability in Turkish was ensured by Yiğit-Seyfi (2016) and "teamwork tendency scale" developed by Tuncer (2008) was used. In the study, outliers were revised and the homogeneity of variances was checked. In addition to the Independent-Samples t test, One-Way Anova analysis, the correlation method was used within the context of the relational model. As a result; It was determined that youth camp leaders did not show significant changes in mental intelligence dimension in terms of demographic characteristics, and they showed significant changes in terms of gender and age groups in teamwork tendency. In the relational context, it was found that there are significant relationships between the three dimensions of the teamwork scale (trust, diagnosis of the problem, cooperation, and teamwork) and the dimensions of the mental intelligence scale. Moreover, as the mental intelligence levels of youth camp leaders increase, trust in teamwork, cooperation and teamwork will increase; It can be said that as the level of mental intelligence (personal meaning production) decreases, the diagnosis of the problem in teamwork will decrease.

**Keywords:** Recreational youth camp leaders, mental intelligence, a tendency to teamwork.



## Giriş

Çoklu zekâ kuramının öncüllerinden olan Gardner 1983 yılında zekâyı tek ve baskın bir yetenek olarak görmekten ziyade, zekânın çeşitli ve özel boyutlardan oluştuğunu ifade etmiştir (wikipedia, 2021). Gardner, çoklu zekâ kuramında sözel zekâ, mantıksal zekâ, görsel zekâ, bedensel zekâ, müzikal zekâ, kişisel zekâ, uzamsal zekâ, sosyal zekâ gibi zekâ türlerinden bahsetmiştir (Gardner, 2004). Alan yazında duygusal zekâ ve ruhsal zekâ gibi zekâ türlerinden de bahsedilmektedir. Aydınlan'a göre (2009) ruhsal zekâ, diğer zekâ türlerini de destekleyerek kişinin duygusal ve zihinsel zekâsının etkin olarak faaliyet göstermesine yardımcı olur. Gardner'e (2013) göre ise insan zekâsı alanına yeterince girmek istiyorsak genelde kabul ettiğimizden daha geniş kapsamlı ve evrensel bir yetkinlik kavrayışını da çerçeveye dahil etmek zorundayızdır.

Antunes vd., (2017) göre ruhsal zekâ akademik bir kavram olarak artan bir öneme sahip olmuştur, uzun yıllardır maneviyatın ve yaşamın anlamını bulmak, insan varlığı bağlamında temel fenomenler olarak kabul edilmiştir. Zohar'ın (1997) ruhsal zekâ kavramını dile getirmesinden bu yana araştırmacılar bu kavramı açıklığa kavuşturmaya çalışmaktadırlar. Ancak teorik bir yapı olarak bu kavram tam olarak anlaşılammıştır (Skrzypinska, 2021). İçinde yaşadığımız dönemde hayatın getirmiş olduğu şartlardan dolayı bireylerin bu zekâ türüne ilgisinin gittikçe arttığı da söylenebilir.

Zekâ, bir ya da birden fazla kültürel çerçeve içinde değerlendirilen bir sorun çözme veya ürün oluşturma becerisidir (Gardner, 2013). Ruhsal zekâ, insanın manevi potansiyelini tanımlamada önemli bir yetkinliktir (King, 2008). Ruhsal zekâ, doğuştan getirilen manevi vasıfların bireyin düşünce ve davranış yoluyla ifadesidir (Awais vd., 2015). Chin vd., (2011) göre ruhsal zekâ, bireylerin kişisel değerlerini net bir amaç duygusuyla tanımlamaya ve hizalamaya yardımcı olur.

İlgili literatür ruhsal zekâ kapasitesi olmadan, sadece anlamsızlaştırılmış hayatlardan haz alacağımızı öne sürmektedir. Ruhsal zekâ bizi nihai sınıra yani manevi âleme bağlayan bir insan kapasitesi olarak da görülebilir. Bu nedenle bu zekâ türü, maneviyatını geliştirmekle gerçekten ilgilenen herkes tarafından disiplinli bir şekilde zaman içinde geliştirilebilir (Vasconcelos, 2020). Ruhsal zekâyı, insanların varoluşlarıyla birlikte getirdikleri, kişilerin hayatta oluş amaçlarını sorguladıkları ve içsel sorunlarla yüzleştikleri anda bu sorunları çözmek için kullandıkları zekâ türü olarak da ifade edebiliriz.

Takım, belirlenen amaçlara gerçekleştirmek amacıyla bir araya gelmiş kişi ya da kişilerden oluşur (Ayhan, 2010). Uyumlu bir takım çalışması, bir organizasyonun etkinliğinin temeli olarak değerlendirilmektedir (İlhan ve İnce, 2015). Gençlik kamplarındaki takım çalışmasını gerçekleştiren kişiler gençlik liderleridir. Her bir lider, takım çalışması içerisinde belirli bir pozisyona ve bu pozisyon nedeniyle de bir takım yetki ve sorumluluklara sahip olmaktadır (Özsarı ve Yıldız, 2020). Nihayetinde takım çalışması, takımın birlikte çalışma süreçleri üzerine odaklandıkları, takım üyelerinin katılımlarını teşvik eden bir ortam oluşturmak için harekete geçtikleri bir çabadır (İnce vd., 2004). Takım çalışmasının koordineli bir çalışma sonucunda bireysel çabalar ile bu bireysel girdilerin toplamından daha büyük bir performans düzeyi ile sonuçlanacağına ulaşabiliriz (İlhan ve İnce, 2015).

Takım oluşturma ve bu takımın etkili bir şekilde çalışmasındaki en önemli öge, liderlerin takım arkadaşları ile arasındaki çeşitli engelleri minimum noktaya indirmede gösterdikleri



gayrettir. Liderlik bir statü işlevinden çok, ilişkinin ve lider ile izleyiciler arasındaki karşılıklı etkileşimin kalitesiyle ilgili bir süreçtir (İnce vd., 2004). Bu süreçte çeşitli liderlik özellikleri gösterilebilir: kişinin kendini iyi ifade edebilmesi, uyumlu ilişkiler kurabilmesi, toplumsal duyarlılıkları yüksek olma özellikleri gibi (Tüfekçi vd., 2016). Bu özelliklerin yanına liderin takımla birlikte hareket ederek takımın bir parçası olma yolundaki gösterdikleri duyarlılıkları da ekleyebiliriz.

İnsanların serbest zaman etkinliklerini ifade eden rekreasyonel faaliyetler, bireyin hayatında çalışmanın dışında kalan, dinlendiği, eğlendiği, ilgi alanlarına yönelik faaliyetler yaptığı zaman dilimlerini kapsayan oldukça geniş bir alandır. Rekreasyonel faaliyetleri şekillendiren önemli bir faktör ise “gençlik kampları” olarak bilinen, eğitim takvimi dışında kalan zamanlarda belirli yaş aralığında yer alan bireylerin katıldığı kamplardır (Polat, 2019). Gençlik kampı liderlerinin rol model olarak kamplara katılan genç dimağlara örnek olması nedeniyle birbirleriyle uyumlarının, yani takım halinde hareket ederek bir sinerji oluşturmalarının çok önemli olduğu düşünülmektedir (Özsarı ve Yıldız, 2020). Görev yapılan yerlerde ortaya koyulan ruhsal zekâ özellikleri ile kişinin çevresi çok daha elverişli hale gelmektedir (Joseph ve Lakshmi, 2011). Yani yaptıkları işe ruhlarını katan bireylerin çevrelerinde kabul görecekları daha başarılı olacakları söylenebilir. Gençlik kamplarında görev alan liderlerin her biri liderlik sürecini yürütebilmek adına belirli bir eğitim alarak, belirlenen misyonları gerçekleştirme gayretinde olan kişilerdir. Dolayısıyla liderlerden oluşturulmuş olan takımların birlikte bir takım ruhu oluşturdukları müddetçe çok daha başarılı olabilecekleri düşünülebilir. İşte bu süreçte takımı oluşturan bireylerin her birinin ben değil, biz düşüncesiyle takım ruhu oluşturmak ve hedeflerini gerçekleştirmek adına ruhsal zekâlarını ön plana çıkarmalarının oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Emmons’a (2000) göre ruhsal çabalar kişilerin günlük yaşamlarındaki amaçlarını gerçekleştirmek için değerli olana odaklanmaktadır. Hyson’a (2013) göre ise ruhsal zekâ, liderlik etkinliğini pekiştirmede hayati bir rol oynamaktadır.

Bu araştırma ile rekreasyonel gençlik kampları liderlerinin ruhsal zekâ özellikleri ve takım çalışmasına yatkınlıklarının incelenmesi amaçlanmıştır. Yerli ve yabancı yazında ruhsal zekâ kavramı ile takım çalışmasına yatkınlığın birlikte değerlendirildiği her hangi bir araştırmaya ulaşılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın ilgili literatüre sağlayacağı katkı bakımından önem teşkil ettiği düşünülmektedir.

## **Materyal ve Metod**

### **Araştırmanın Modeli**

İlişkisel tarama modeli genel tarama modellerinden biridir (Karasar, 2019). Araştırmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline yer verilmiştir.

### **Çalışma Grubu**

Çalışma grubunu 2019 yılı yaz ve kış gençlik kamplarında gençlik liderliği yapan kişiler oluştururken, örneklem grubunu ise araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 124 kadın, 127 erkek olmak üzere toplamda 251 gençlik kampı lideri oluşturmaktadır.

### **Veri Toplama Aracı**



Araştırmada veri toplamak için üç kısımdan oluşan anket uygulanmıştır. Birinci kısımda demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci kısımda King (2008) tarafından geliştirilen “the spiritual intelligence self-report inventory (SİSRİ-24) ruhsal zekâ öz-rapor envanteri” kullanılmıştır. Envanterin Türkçe’ye uyarlamasını (dilsel eşdeğerlik), geçerlik ve test güvenilirliği Yiğit-Seyfi (2016) tarafından yapılmıştır. Envanter; “önemli varoluşsal düşünme”, “kişisel anlam üretimi”, “farkındalık” ve “bilinçli durum genişlemesi” olarak önerilen 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Yapılan bu araştırma için ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,893 olarak hesaplanmıştır. Üçüncü kısımda ise Tuncer (2008) tarafından geliştirilen “takım çalışmasına yatkınlık ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek 28 madde ve 7 alt bölümden oluşmaktadır. Bunlar: 1-Güven 2- Problemi Teşhis ve Analiz Etmek 3- Sorumluluk 4- İşbirliği ve Ekip Çalışması 5- Eğitim ve Yol gösterme 6- Yüksek İç Motivasyon 7- Liderlik, İkna, Azim şeklindedir. Ölçeğin bu çalışmada Cronbach’s Alpha değeri ,813 olarak bulunmuştur.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada uç değerler (outliers) revize edilmiştir. Normalliğin iki unsuru kurtosis ve skewness değerleridir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Araştırmada bu değerler uygun görülen aralıkta (+1/-1) bulunduğu için parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir (Tablo 1). Tanımlayıcı istatistiğin yanı sıra, varyansların homojenliği kontrol edilmiş, Independent-Samples t testi, One-Way Anova-Tukey analizlerine yer verilmiştir. İlişkisel model kapsamında ise korelasyon yöntemine başvurulmuştur.

### **Bulgular**

**Tablo 1.** Araştırmada kullanılan ölçeklerin skewness ve kurtosis değerleri

Ölçekler	Std. Sp	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Güven	,450	-,843	,806
Problemi teşhis	,769	,669	,339
Sorumluluk	,602	,248	-,142
İşbirliği ve ekip çalışması	,461	-,284	,444
Eğitim ve yol gösterme	,679	,367	,527
Yüksek iç motivasyon	,525	,727	,956
Liderlik, ikna, azim	,485	,140	,825
Önemli varoluşsal düşünme	,796	-,648	,384
Kişisel anlam üretimi	,612	-,602	,007
Farkındalık	,624	-,291	-,192
Bilinçli durum genişlemesi	,749	-,326	-,421

Normalliğin iki unsuru kurtosis ve skewness değerleridir (Tabachnick ve Fidell, 2015). Tablo 1’de görüleceği üzere araştırma ölçeklerinin skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bulgulara göre normallik varsayımın sağlandığı söylenebilir.

**Tablo 2.** Cinsiyet değişkeni t testi (ruhsal zekâ)

Ruhsal zekâ	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sp	t	p
-------------	----------	---	----------	---------	---	---



Önemli varoluşsal düşünme	Kadın	124	3,73	,808	-,454	,650
	Erkek	127	3,77	,786		
Kişisel anlam üretimi	Kadın	124	4,25	,607	1,430	,154
	Erkek	127	4,14	,615		
Farkındalık	Kadın	124	3,88	,696	,289	,773
	Erkek	127	3,86	,547		
Bilinçli durum genişlemesi	Kadın	124	3,83	,799	,623	,534
	Erkek	127	3,77	,700		

Tablo 2’de görüleceği üzere gençlik kampı liderlerinin cinsiyet faktörüne bağlı ruhsal zekâ özelliklerinde anlamlı değişimler söz konusu olmamakla birlikte ( $p>0.05$ ), önemli varoluşsal düşünme boyutu hariç kadın liderlere ait ortalama değerler, erkeklere oranla daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 3.** Cinsiyet değişkeni t testi (takım çalışması)

Takım çalışması	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sp	t	p
Güven	Kadın	124	4,53	,415	1,681	,094
	Erkek	127	4,44	,480		
Problemi teşhis	Kadın	124	2,29	,787	-1,452	,148
	Erkek	127	2,43	,747		
Sorumluluk	Kadın	124	3,35	,542	-,225	,852
	Erkek	127	3,37	,658		
İşbirliği ve ekip çalışması	Kadın	124	4,05	,455	,528	,598
	Erkek	127	4,02	,467		
Eğitim ve yol gösterme	Kadın	124	2,55	,613	-1,715	,088
	Erkek	127	2,69	,733		
Yüksek iç motivasyon	Kadın	124	2,66	,465	-,328	,743
	Erkek	127	2,68	,579		
Liderlik, ikna, azim	Kadın	124	3,31	,465	-3,175	,002*
	Erkek	127	3,50	,579		

\* $p<.05$

Tablo 3’te görüleceği üzere gençlik kampı liderlerinin cinsiyet faktörüne bağlı takım çalışmasına yatkınlıklarında liderlik-ikna-azim boyutunda erkek liderlerin ortalama değerlerinin kadın liderlere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ). Diğer boyutlarda anlamlı değişimler söz konusu olmamakla birlikte, her iki cinsiyette problemi teşhis boyutuna ait değerlerin düşük olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.** Liderlik tecrübe değişkeni ANOVA analizi (ruhsal zekâ)

Ruhsal zekâ	Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sp	f	p
Önemli varoluşsal düşünme	1-2 yıl	113	3,72	,829	,613	,543
	3-4 yıl	84	3,83	,799		
	5 ve üz.	54	3,69	,720		
Kişisel anlam üretimi	1-2 yıl	113	4,23	,569	,365	,694
	3-4 yıl	84	4,19	,681		
	5 ve üz.	54	4,14	,595		
Farkındalık	1-2 yıl	113	3,84	,621	,227	,797
	3-4 yıl	84	3,90	,630		
	5 ve üz.	54	3,89	,628		



Bilinçli durum genişlemesi	1-2 yıl	113	3,76	,791	,548	,579
	3-4 yıl	84	3,87	,767		
	5 ve üz.	54	3,77	,627		

Tablo 4’te görüleceği üzere gençlik kampı liderlerinin tecrübe değişkenine bağlı ruhsal zekâ özelliklerinde anlamlı değişimler söz konusu değildir ( $p>0.05$ ).

**Tablo 5.** Liderlik tecrübe değişkeni ANOVA analizi (takım çalışması)

Takım çalışması	Tecrübe	N	Ortalama	Std. Sp	f	p
Güven	1-2 yıl	113	4,51	,430	,473	,624
	3-4 yıl	84	4,44	,499		
	5 ve üz.	54	4,50	,414		
Problemi teşhis	1-2 yıl	113	2,33	,687	1,110	,331
	3-4 yıl	84	2,46	,892		
	5 ve üz.	54	2,27	,723		
Sorumluluk	1-2 yıl	113	3,27	,543	2,459	,088
	3-4 yıl	84	3,40	,684		
	5 ve üz.	54	3,48	,567		
İşbirliği ve ekip çalışması	1-2 yıl	113	4,01	,444	,330	,719
	3-4 yıl	84	4,06	,473		
	5 ve üz.	54	4,05	,481		
Eğitim ve yol gösterme	1-2 yıl	113	2,60	,636	,609	,545
	3-4 yıl	84	2,68	,720		
	5 ve üz.	54	2,56	,704		
Yüksek iç motivasyon	1-2 yıl	113	2,65	,511	,071	,932
	3-4 yıl	84	2,68	,523		
	5 ve üz.	54	2,67	,565		
Liderlik, ikna, azim	1-2 yıl	113	3,46	,450	,894	,410
	3-4 yıl	84	3,37	,529		
	5 ve üz.	54	3,38	,487		

Tablo 5’te görüleceği üzere gençlik kampı liderlerinin tecrübe değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkınlıklarında anlamlı değişimler söz konusu olmamakla birlikte ( $p>0.05$ ), problemi teşhis boyutuna ait değerlerin düşük olduğu söylenebilir.

**Tablo 6.** Yaş değişkeni ANOVA analizi (ruhsal zekâ)

Ruhsal zekâ	Yaş	N	Ortalama	Std. Sp	f	p
Önemli varoluşsal düşünme	19-21	30	3,67	,734	,219	,803
	22-24	108	3,78	,773		
	25 ve üz.	113	3,74	,837		
Kişisel anlam üretimi	19-21	30	4,14	,607	,814	,444
	22-24	108	4,15	,620		
	25 ve üz.	113	4,25	,607		
Farkındalık	19-21	30	3,77	,685	1,134	,323
	22-24	108	3,83	,607		
	25 ve üz.	113	3,93	,622		
Bilinçli durum	19-21	30	3,57	,861	2,032	,133



genişlemesi	22-24	108	3,78	,722
	25 ve üz	113	3,88	,737

Tablo 6’da görüleceği üzere gençlik kampı liderlerinin yaş değişkenine bağlı ruhsal zeka özelliklerinde anlamlı değişimler söz konusu değildir ( $p>0.05$ ). Önemli varoluşsal düşünme boyutu hariç 25 ve üzeri yaş grubundaki liderlere ait ortalama değerlerin, diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu da söylenebilir.

**Tablo 7.** Yaş değişkeni ANOVA analizi (takım çalışması)

Takım çalışması	Yaş	N	Ortalama	Std. Sp	f	p
Güven	19-21 <sup>a</sup>	30	4,60	,357	3,266	,040* a-b b-c
	22-24 <sup>b</sup>	108	4,40	,500		
	25 ve üz <sup>c</sup>	113	4,53	,412		
Problemi teşhis	19-21	30	2,54	,673	1,204	,302
	22-24	108	2,37	,856		
	25 ve üz	113	2,30	,700		
Sorumluluk	19-21	30	3,32	,616	,120	,887
	22-24	108	3,35	,605		
	25 ve üz	113	3,38	,600		
İşbirliği ve ekip çalışması	19-21	30	4,06	,508	,520	,595
	22-24	108	4,00	,468		
	25 ve üz	113	4,06	,442		
Eğitim ve yol gösterme	19-21	30	2,70	,704	,270	,764
	22-24	108	2,62	,673		
	25 ve üz	113	2,60	,682		
Yüksek iç motivasyon	19-21	30	2,65	,555	,894	,410
	22-24	108	2,72	,535		
	25 ve üz	113	2,62	,507		
Liderlik, ikna, azim	19-21	30	3,49	,396	,761	,468
	22-24	108	3,37	,500		
	25 ve üz	113	3,43	,493		

\* $p<0.05$

Tablo 7’de görüleceği üzere gençlik kampı liderlerinin yaş faktörüne bağlı takım çalışmasına yatkınlıkları güven boyutunda 22-24 yaş grubundaki liderlerin ortalama değerlerinin, 19-21 ile 25 ve üzeri yaş grubundakilere göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ).

**Tablo 8.** Ruhsal zekâ ve takım çalışması korelasyon analizi

N=251	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Güven	-										
2. Problemi t.	-,310**	-									
3.Sorumluluk	,004	,423**	-								
4. İşbirliği ve ekip çal.	,292**	,075	,230**	-							
5. Eğitim, yol gösterme	-,051	,288**	,113	,051	-						
6. Yüksek iç motivasyon	-,075	,332**	,227**	,101	,369**	-					
7. Liderlik, ikna, azim	,175**	,163**	,083	,092	,177**	,176**	-				





8.Önemli var. düşünme	,049	,053	,049	,201**	,113	,007	,091	-		
9. Kişisel anlam üretimi	,298**	-,229**	-,036	,232**	,030	-,066	,086	,280**	-	
10.Farkındalık	,143*	-,062	-,013	,312**	,042	,001	,081	,465**	,668**	-
11.Bilinçli durum g.	,125*	,027	-,014	,203**	,035	-,011	,115	,352**	,527**	,618**

\*p<.05 , \*\*p<.01

Takım çalışmasına ait boyutlar ile ruhsal zekâya ait boyutlar arasında yapılan korelasyon analizi ile bu değişkenlerin birlikte değişme yönleri ve şiddetleri incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizinin sonuçlarına göre; güven ile kişisel anlam üretimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $r=0.298$ ,  $p<0.01$ ), güven ile farkındalık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $r=0.143$ ,  $p<0.05$ ), güven ile bilinçli durum genişlemesi arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $r=0.125$ ,  $p<0.05$ ), problemi teşhis ile kişisel anlam üretimi arasında anlamlı ve negatif yönlü ( $r=-0.229$ ,  $p<0.01$ ), iş birliği ve ekip çalışması ile önemli varoluşsal düşünme arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $r=0.201$ ,  $p<0.01$ ), iş birliği ve ekip çalışması ile kişisel anlam üretimi arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $r=0.232$ ,  $p<0.01$ ), iş birliği ve ekip çalışması ile farkındalık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $r=0.313$ ,  $p<0.01$ ), iş birliği ve ekip çalışması ile bilinçli durum genişlemesi arasında anlamlı ve pozitif yönlü ( $r=0.203$ ,  $p<0.01$ ), ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Özetle; takım çalışması ölçeği üç boyutu ile (güven, problemi teşhis, iş birliği ve ekip çalışması) ruhsal zekâ ölçeği boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır.

## Tartışma ve Sonuç

Gençlik kampı liderlerinin ruhsal zekâ özellikleri ve takım çalışmasına yatkınlıklarının incelendiği bu araştırmaya 251 gençlik kampı lideri gönüllü olarak katılmışlardır. Ulaşılan bulgular alan yazındaki bulgular çerçevesinde tartışılmıştır.

Araştırmada gençlik kampı liderlerinin cinsiyet faktörüne bağlı ruhsal zekâ özelliklerinde anlamlı değişimler söz konusu değildir (Tablo 2). İlgili yazında bu sonucu destekler nitelikte araştırmalar mevcuttur. Turan vd., (2020), Pant ve Srivastava (2019), Çavuşoğlu (2019), Aydın (2018), Yurttaş'ın (2018) çalışmalarında katılımcıların ruhsal zekâ özellikleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu erkek kamp liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıklarının liderlik-ikna-azim boyutunda, kadın liderlere göre daha yüksek ortalama değerlere sahip oldukları yönündedir. Ayrıca her iki cinsiyette problemi teşhis boyutuna ait değerlerin düşük olduğu söylenebilir (Tablo 3). Araştırma bulgusuyla kısmi benzerlik gösteren bulgu Özseri ve Yıldız'ın (2020) araştırmalarında mevcuttur. İlgili çalışmada gençlik kampı liderlerinin yaş değişkenine göre takım çalışmasına yatkınlıklarında anlamlı değişimler söz konusu olmamakla birlikte, en düşük ortalamaların problemi teşhis boyutunda olduğu saptanmıştır. Erkek kamp liderlerine ait ortalamalar, kadın kamp liderlerinin ortalamasından daha yüksektir (Yılmaz ve Yenel, 2020). Parlar'ın (2014) gençlik liderlerinin liderlik davranışları isimli araştırmasında erkek gençlik liderlerinin, göreve yönelik liderlik boyutunda kadın gençlik liderlerine göre daha yüksek değerlere sahip oldukları tespit edilmiştir. Önemli olanın ise takımda liderlik görevi üstelenmiş olan bireylerin cinsiyet fark etmeksizin liderlik-ikna-azim konusunda başarılı olmalarının gerektiğidir. Bu düşüncemizin gerekçisini Çolakoğlu'nun araştırma sonucu doğrulamaktadır, çalışmanın sonucuna göre liderlik davranışlarının takım çalışması etkinliğini önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Çolakoğlu, 2018).



Gençlik kampı liderlerinin tecrübe değişkenine bağlı ruhsal zekâ özelliklerinde anlamlı değişimler söz konusu değildir (Tablo 4). Özсарı ve İlkım (2021) bedensel engelli badmintoncuların sporculuk tecrübesi faktörüne bağlı ruhsal zekâ özelliklerinde “kişisel anlam üretimi” boyutunda anlamlı değişimler bulgulamışlardır Yiğit-Seyfi ve Köse (2016) akademisyenlerin katılımlarıyla gerçekleştirmiş oldukları araştırmalarında tecrübe değişkeni faktöründe anlamlı değişimler bulgulamışlardır. Farklı yönlü bulguların örneklem gruplarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında gençlik kampı liderlerinin tecrübe değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkınlıklarında anlamlı değişimler söz konusu değildir (Tablo 5). Alan yazında bu bulguyu destekler nitelikte çalışmalar mevcuttur. Gençlik kampı liderlerinin liderlik tecrübesi değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkınlıkları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır (Özсарı ve Yıldız, 2020). Özkan (2019) katılımcıların tecrübe değişkeni takım çalışmasına yatkınlıklarında anlamlı değişimler bulgulamamıştır. Benzer yönlü bir bulgu da Çolakoğlu'nun (2018) araştırmasında yer almaktadır.

Gençlik kampı liderlerinin yaş değişkenine bağlı ruhsal zekâ özelliklerinde anlamlı değişimler söz konusu değildir. Ancak, kişisel anlam üretimi, farkındalık ve bilinçli durum genişlemesi boyutlarında 25 ve üzeri yaş grubundaki liderlere ait ortalama değerlerin, diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 6). Araştırmamızla benzer yönlü bir bulgu Özсарı ve İlkım'ın (2021) çalışmalarında mevcuttur; bedensel engelli badmintoncuların yaş faktörüne bağlı ruhsal zeka özelliklerinde kişisel anlam üretimi, farkındalık ve bilinçli durum genişlemesi boyutlarında 25 ve üzeri yaş grubundaki sporcuların ortalama değerleri, daha küçük yaş grubundaki sporculara göre yüksek bulunmuştur. Kişi (2020) ruhsal zekâ ile yaş arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulgularken, Rani Yadav (2016) yaş değişkeninin ruhsal zekâyı etkilediği bilgisini vermektedir. Ancak, Demir (2020), Heydari vd., (2017), Söylemez (2016), Raisi vd., (2014) katılımcıların yaş faktörüne bağlı ruhsal zeka özelliklerinde anlamlı değişimler bulunmadığını bildirmektedirler. Değişik yönlü bulguların ilgili literatürü zenginleştireceği söylenebilir.

Gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıkları güven boyutunda 22-24 yaş grubundaki liderlerin ortalama değerlerinin, 19-21 ile 25 ve üzeri yaş grubundakilere göre anlamlı bir şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca en yüksek ortalama değerlerin güven boyutunda yer aldığı saptanmıştır (Tablo 7). Özkar (2019) yaş gruplarına göre takım çalışmasına yatkınlığın güven boyutunda 40 yaş ve altında olanların lehine anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Tuncer'e (2008) göre takım çalışmasına yatkınlık kriterlerinin başında güven gelmektedir; takım içerisinde her bir üyenin diğer üyelere tam güveninin olması ve takımın bu güveni oluşturması gerekmektedir. Güven ortamının oluşturulduğu takımlarda belirlenen hedeflere ulaşmanın çok daha kolay olacağı da söylenebilir.

Araştırmanın korelasyon analizi bulguları göz önüne alındığında takım çalışmasına yatkınlık ölçeği boyutlarından “güven” ile ruhsal zekâ ölçeği “kişisel anlam üretimi”, “farkındalık” ve “bilinçli durum genişlemesi” boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur. Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği boyutlarından “problemi teşhis” ile ruhsal zekâ ölçeği boyutlarından “kişisel anlam üretimi” arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği boyutlarından “iş birliği ve ekip çalışması” ile ruhsal zekâ ölçeği boyutlarından “önemli varoluşsal düşünme”, “kişisel anlam üretimi” ve “farkındalık” arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Tablo 8). Gençlik kampı liderlerinin ruhsal zekâ düzeyleri arttıkça, takım çalışmasında güven, iş birliği



ve ekip çalışmasının artacağı; ruhsal zekâ düzeyleri (kişisel anlam üretimi) azaldıkça, takım çalışmasında problemi teşhisin azalacağı düşünülebilir.

İnsanlar yaşamda anlam arayan ve daha fazla ortak iyilik için çabalayan varlıklardır (Erduran-Tekin ve Ekşi, 2019). Ruhsal zekâ harekete geçirildiğinde, potansiyel olarak etrafımızda yaşayan ve bize inanan insanlara önemli katkılarda bulunabiliriz (Vasconcelos, 2020). İnsanlar arasındaki diyalog arttıkça birlikte hareket etme yani bir takım oluşturarak ortak hedefleri gerçekleştirme arzularının da artacağını söyleyebiliriz.

Polat'ın (2019) ilgili araştırma sonuçlarına göre gençlik kamplarının katılımcılar üzerinde kendini keşfetme ve özgüven, liderlik becerileri, farklı bakış açısı, zaman yönetimi ve temel yaşam becerilerinin edinilmesinde olumlu etkilerinin olduğu bulgulanmıştır. Özellikle yeni yetişen nesillerin bu tür kamp etkinliklerine katılımları tavsiye edilebilir.

Sonuç olarak; gençlik kampı liderlerinin demografik özellikler bakımından ruhsal zekâ boyutunda anlamlı değişimler göstermedikleri, takım çalışmasına yatkınlıkta ise cinsiyet ve yaş grupları bakımından anlamlı değişimler gösterdikleri tespit edilmiştir. İlişkisel kapsamda ise takım çalışması ölçeği üç boyutu ile (güven, problemi teşhis, iş birliği ve ekip çalışması) ruhsal zekâ ölçeği boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca gençlik kampı liderlerinin ruhsal zekâ düzeyleri arttıkça, takım çalışmasında güven, iş birliği ve ekip çalışmasının artacağı; ruhsal zekâ düzeyleri (kişisel anlam üretimi) azaldıkça, takım çalışmasında problemi teşhisin azalacağı söylenebilir.

Farklı evren ve örneklem gruplarıyla yapılacak olan çalışmaların ilgili literatüre katkı sağlayacağı da söylenebilir.



## KAYNAKLAR

- Antunes, R.R., Silva, A.P., & Oliveira, J. (2017). Spiritual intelligence self-assessment inventory: psychometric properties of the Portuguese version of SISRI-24. *Journal Of Religion Spirituality-Aging*, 30(1): 12-24. doi:10.1080/15528030.2017.1324350
- Awais, M., Malik, M.S., & Qaisar, A. (2015). A Review: the job satisfaction act as mediator between spiritual intelligence and organizational commitment. *International Review of Management and Marketing*, 5(4): 203-210.
- Aydın, E. (2018). The effect of spiritual intelligence and optimistic on creativity in team and individual sports activities of Trabzon University students. *Asian Journal of Education and Training*, 5(3): 397-402. doi:10.20448/journal.522.2019.53.397.402
- Aydıntan, B. (2009). Ruhsal zekânın dönüştürücü liderlik üzerine etkisini araştıran uygulamalı bir çalışma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2): 257-274.
- Ayhan, U. (2010). Kamu yönetiminde etkin ve verimli takım çalışması. *Verimlilik Dergisi*, 3(3):1-15.
- Chin, S.T.S., Anantharaman, R.N., & Kin Tong, D.Y. (2011). The roles of emotional intelligence and spiritual intelligence at the workplace. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-9. doi:10.5171/2011.582992
- Çolakoğlu, F.B. (2018). Liderin takım çalışması üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli*.
- Çavuşoğlu, G. (2019). Öğretmen adaylarının duygusal ve ruhsal zekâ düzeyleri ile okuduğunu anlama ve akademik başarıları arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir*.
- Demir, S. (2020). Çevrimiçi oyun bağımlılığın iki zekâ türü: duygusal- ruhsal zekâ ile ilişkisi ve oynama motivasyonu niteliğinin düzenleyici etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul*.
- Erduran-Tekin, Ö., Ekşi, H. (2019). Adapting the scale for spiritual intelligence to Turkish. *Spiritual Psychology And Counseling*, 4: 123–141. doi.org/10.12738/spc.2019.4.2.0062
- Emmons, R. A. (2000). Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition and the psychology of ultimate concern. *The International Journal for The Psychology of Religion*, 10(1): 3-26.
- Gardner, H. (2004). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Alfa Publishing, p.101.
- Gardner, H. (2013). *Multiple intelligences*. Optimist Publishing, p.11.
- Heydari, A., Meshkinyazd, A., & Soudmand, P. (2017). The effect of spiritual intelligence training on job satisfaction of psychiatric nurses. *Iranian Journal of Psychiatry*, 12(2), 128-133.



Hyson, P. (2013). The spirited leader: The potential of spiritual intelligence to improve leadership. *International Journal of Leadership in Public Service*, 9(3/4):109–115. doi: 10.1108/IJLPS-10-2013-0028

İlhan, A., İnce, E. (2015). Takım çalışması ve takım etkinliğini belirleyen faktörlerin ölçülmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi* 5:127-152.

İnce, M., Bedük, A., & Aydoğan, E., (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 423-446.

Joseph, C., Lakshmi, S. (2011). Spiritual intelligence at work. *The IUP Journal of Soft Skills*, 5(4): 21–30.

King, D.B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, & measure. Master dissertation, Trent University, Peterborough, Canada.

Kişi, M.Z. (2020). Psikolojik sağlık düzeylerinin duygusal zekâ ve ruhsal zekâ ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özkar, Y. (2019). Afad İstanbul arama kurtarma birliği çalışanlarının ekip çalışmasına yatkınlığı. Yüksek Lisans Tezi, Bezmialem Vakıf Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özsarı, A., Yıldız, K. (2020). Gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıklarının incelenmesi. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*,25(3): 187-197.

Özsarı, A., Ilkim, M. (2021). Investigation of the spiritual intelligence features of physically handicapped badminton players in terms of various variables. *International Journal Of Life Science Pharma Research, SP-14, Health and Sports Sciences*. doi.org/10.22376/ijpbs/ijlpr/SP14/jan/2021.1-295

Pant, N., Srivastava, S. K. (2019). The impact of spiritual intelligence, gender and educational background on mental health among college students. *Journal of religion and health*, 58(1):87-108. doi: 10.1007/s10943-017-0529-3.

Parlar, F.M. (2014).Gençlik liderlerinin liderlik davranışları. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Polat, Ö. (2019). Gençlik kamplarının program sorumluları tarafından rekreasyonel açıdan değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.

Raisi, M., Ahmari Tehran, H., Heidari, S., & Mehran, N.(2014). Demographic survey of the spiritual intelligence qom university of medical sciences. *Health Spiritual Med Ethics*,1(1):23-29.

Rani-Yadav, R. (2016). Spiritual intelligence: study of disciples and non-disciples of spiritual-Gurus. *International Journal Of Advanced Research*, 4(9):1619-1626. doi.org/10.21474/IJAR01/1619



Skrzypinska, K. (2021). Does spiritual intelligence (sı) exist? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life. *Journal of Religion and Health*,60:500-516. doi.org./10.1007/s10943-020-01005-8

Söylemez, A. (2016). Manevi zekânın yaşamın anlamı ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2015). Using multivariate statistics. Ankara, Nobel Press, p.79.

Turan, M.B., Koç, K., Ulucan, H., & Yüce, M.S. (2020). Investigation of the mental intelligence levels of faculty of sport science students according to some variables. *Physical Education and Sport Sciences Journal*, 14(1): 25- 37.

Tuncer, U. Ç. (2008). İnsan kaynaklarının psiko-sosyal bakımdan geliştirilmesi amacıyla hazırlanan gelişim programlarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tüfekçi, Ş., Gündoğdu, C., & Çelebi, E. (2016). Gençlik kamplarında görev yapan liderlerin iletişim becerilerinin değerlendirilmesi. *International Journal of Contemporary Educational Studies*,2(2):232-238.

Vasconcelos, A.F. (2020). Spiritual intelligence: a theoretical synthesis and work-life potentiallinkages. *International Journal of Organizational Analysis*,28(1),109-134.

Yılmaz, M., Yenel, İ.F. (2020). Gençlik kamplarında görev alan kamp liderlerinin liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi*, 2(2): 118-134. 125.

Yiğit-Seyfi, Ü. (2016). X ve Y kuşaklarının ruhsal zekâ özellikleri ile çalışma algıları üzerine bir analiz. Doktora Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Yiğit-Seyfi, Ü., Köse, S. (2016). Ruhsal zekâ ve çalışma algısı üzerine bir analiz. *Yönetim ve Ekonomi*,23(3):767-787. doi:10.18657/yonveek.281963

Yurttaş, E. (2018). Ruhsal zekâ ile karar verme stilleri ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.