

Gençlik Kampı Liderlerinin Takım Çalışmasına Yatkınlıklarının İncelenmesi

Arif ÖZSARI¹, Kadir YILDIZ²

¹Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya
²Manisa Celal Bayar Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi, Manisa

Araştırma Makalesi

Öz

Bu araştırmanın amacı, Gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıklarının incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Gençlik ve Spor Bakanlığı gençlik kamplarında görev yapan liderler oluştururken, örneklem grubunu ise bu liderler arasından kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen yaş ortalamaları (23,50±2,75) 94 erkek, 124 kadın olmak üzere toplamda 218 kişi oluşturmaktadır. Araştırmadaki veriler Tuncer (2008) tarafından geliştirilen "Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği" ile toplanmıştır. Grupların homojenliği ve varyansları test edilmiş, ikili karşılaştırmalarda Independent Samples T testi ve çoklu karşılaştırmalarda One-Way Anova, farklılık kaynağının tespitinde Post Hoc-Bonferroni testi kullanılmıştır. Sonuç olarak; Gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıklarında cinsiyet ve liderlik kategorisine göre anlamlı değişimler ($p<0,05$) söz konusuysen, yaş ve liderlik süresi değişkenine göre anlamlı değişimler söz konusu değildir ($p>0,05$). Bu çalışma özelinde Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği pozitif madde ortalama değerleri 3,63±,438 iken, negatif madde ortalama değerleri 2,92±,433 bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen tüm değerlere bakarak gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıklarının orta düzeyde olduğu, güven ile iş birliği ve ekip çalışmasında başarılı oldukları; ancak problemi teşhis boyutunda ise biraz daha gelişime ihtiyaçları olduğunu söylemek mümkündür.

Anahtar sözcükler: Gençlik kampları, Gençlik liderleri, Takım çalışmasına yatkınlık

Geliş Tarihi/Received: 26.3.2020

Kabul Tarihi/Accepted: 8.6.2020

Study of Youth Camp Leaders' Tendency to Teamwork

Abstract

The universe of this research, which examines the tendency of youth camp leaders to teamwork, is the leaders serving in the youth camps of the Ministry of Youth and Sports. The sample group consists of 94 men and 124 women with a mean age (23,50±2,75) selected by the easy sampling method among these leaders. The data in the study were collected through the "Team Work Tendency Scale" developed by Tuncer (2008). The homogeneity and variance of the groups were tested and Independent Samples T test was used in binary comparisons, One-Way Anova test was used in multiple comparisons, Post Hoc-Bonferroni test was used to determine the roots of difference. As a result; while there is a significant change ($p<0,05$) in terms of gender and leadership category in the tendency of youth camp leaders to team work, there are no significant changes in terms of age and leadership time variable ($p>0,05$). In this study, while the mean values of the positive item of the Team Study Tendency Scale were 3,63±,438, the negative item mean values were found 2,92±,433. As a result of the research, by looking at all the values obtained, it is possible to say that youth camp leaders' tendency to team work is moderate, they are successful in trust, cooperation and team work; however, they need a little more improvement in diagnosing the problem.

Keywords: Youth camps, Youth leaders, Tendency to team work

Giriş

Gençlik, hangi toplum için söz edilirse edilsin her zaman bir değer olarak kabul görmüştür. Gençlik dönemi aynı zamanda hem gencin hem de toplumun beklenti düzeylerinin yüksek olduğu bir dönemdir. Genç, kendi geleceği ile ilgili hayallerini, hedeflerini ortaya koyarken, toplum da gençliği, kendi devamının sağlanması bakımından geleceği olarak görür (Baran, 2013).

Günümüzde ülkeler gençlerin gelişimine yönelik çeşitli boş zaman etkinlikleri düzenlemektedir. Ülkemizde Gençlik ve Spor Bakanlığınca düzenlenen gençlik kampları da bu faaliyetler arasında yer almaktadır (Kayışoğlu, Doğan ve Çetin, 2015). Gençlik kampları gençlerin serbest zamanlarını çeşitli sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerle değerlendirmelerini sağlamak amacıyla kurulmuş tesislerdir. Kamplara katılan gençlerin ulaşım konaklama ve yemek ihtiyaçları Gençlik ve Spor Bakanlığınca karşılanmakta ve gençlerden herhangi bir ücret alınmamaktadır. Gençlik kampları 12-15 yaş grupları için "Deniz Kampları", 16-22 yaş grupları için "Doğa Kampları" adı altında düzenlenmektedir (gsb.gov.tr, 2020). Gençlik kamplarının düzenlenmesindeki vizyon: "Demokratik değerleri, milli ve manevi değerler ile birlikte kavrayan, özgüven düzeyi yüksek gençlerden oluşan sağlıklı nesillere giden yolda en etkili ve aktif kurumlardan biri olmak" şeklinde açıklanmaktadır (gsb.gov.tr, 2020). Gençlerin kazanacakları ve bir ömür boyunca uygulayacakları temel alışkanlıkları burada kazanmak mümkün olabilir. Bu kazanımlar; sosyal gelişme, duygusal gelişme, yetenek gelişimi, doğa ve çevre bilinci kazanması, ortak paylaşım alışkanlığı, liderlik, hoşgörü, ölçülü ve planlı bir çalışma ve dinlenme alışkanlığı gibi olumlu istendik davranışlar olarak sıralanabilir (Ekici ve Çolakoğlu, 2005).

Lider, grup üyeleri tarafından hissedilen ortak düşünce ve arzuları benimsenir bir amaç biçiminde ortaya koyan ve grup üyelerinin potansiyel güçlerini bu amaç etrafında faaliyete geçiren kimseye denir (Şahin, 1999). Liderlik, bir grup insana onların seçtikleri amaçlara ulaşmak için yine onlar tarafından belirlenen ya da onaylanan yol ve yöntemlerle rehberlik etme ve önlerini açma süreci olarak tanımlanabilir (Ackoff, 1999). Liderlik karşılıklı bir süreçtir ve liderlik, amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi düşüncesine dayanmaktadır (Bozlağan, 2005). Gençlik liderliği; gençlik gelişiminde takım çalışması, sorumluluk ve ideal sahibi olma gibi özellikleri kapsayan ayrı bir yeterlilik alanı olarak ele alınabilir (Cansoy ve Turan, 2016). Gençlik liderleri, gençlerin katılım seviyelerini ve görev üstlenme yeteneklerini de arttırmaktadırlar (Tolukan, Şahin, Ayyıldız ve Uğurlu, 2017). Gençlik kampı liderleri ise Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından açılan kurs ve seminerlere katılarak başarılı olan, aynı zamanda at biniciliği, paintball, dağ bisikleti, halk oyunları, kano, matrak, okçuluk, yüzme, tiyatro, müzik, el sanatları vb. alanlarda bilgi, beceri ve deneyim sahibi olanlar arasından seçilerek, yaz ve kış dönemlerinde doğa ve deniz kamplarında program sorumlusu, grup lideri ve etkinlik lideri olarak görevlendirilmektedirler.

Takım, belirli bir hedefi gerçekleştirmek üzere etkileşim halinde bulunan ve kendi çalışmasını koordine eden iki veya daha fazla insandan oluşan bir birim şeklinde tanımlanabilir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2014). Takım; görevlerinde bağımsız, sonuçların sorumluluğunu paylaşan, üyelerin tamamı tarafından bir veya daha çok sosyal sistem içinde doğal olarak görülen ve ilişkilerini belirli sınırlar içinde yürüten bireylerin bütünü olarak tanımlanabilir (Cohen ve Bailey, 1997). Başarının “olmazsa olmaz” şartlarından biri de ekip veya takım çalışmasıdır (Akgündüz, 2005). Takım çalışmasının en önemli işlevi, oluşturulan pozitif sinerji sayesinde, kişilerin bireysel kapasitelerinin üstünde bir çaba göstermelerini sağlaması ve genel performans düzeyini artırmasıdır (Balsak 2012). Bir takımın performans düzeyi ve niteliği, o takımın liderleriyle yakından ilişkilidir. Başarılı bir takım çalışmasında etkin bir liderin yaşamsal bir önemi bulunmaktadır; çünkü liderlik takım performansını organize edici, yönlendirici ve motive edici bir fonksiyona sahip olmaktadır (Özler ve Koparan, 2006).

Gençlik kamplarındaki takım çalışmasını gerçekleştiren kişiler ise gençlik liderleridir. Her bir lider, takım çalışması içerisindeki belirli bir pozisyona ve bu pozisyon nedeniyle de bir takım yetki ve sorumluluklara sahip olmaktadır. Burada önemli olan, kamplarda görev alan bireylerin her birinin liderlik eğitimi almış ve liderlik vasıflarına sahip olduklarıdır. Dolayısıyla takım çalışmasının başarıya ulaşması için her liderin yetki ve sorumlulukları belirlenmeli, takım içerisinde bir takım lideri seçilmelidir. Çünkü takım adeta kuralları, normları, prensipleri ve değerleri olan küçük boyutlu bir örgütsel ilişkiler ağını oluşturmaktadır. Takım üyeleri üyesi bulunduğu takımın normlarını bir bütün olarak benimsemekte ve bundan da gurur ve tatmin duymaktadır (Şimşek, 2007). Böyle bir durumda takımın ben yerine biz anlayışı hakim olmakta ve takım üyeleri diğer takım ve gruplara göre kendilerinin farklı olduklarını algılamaktadırlar (Lhasarunova, 2014).

Gençlik kampı liderleri kamp süresince katılımcılarla sürekli etkileşim içerisinde (Esentaş, Işıkgöz, Karacan Doğan ve Şahin, 2017a). 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. Nihayetinde genç beyinler gençlik liderleri ile bir ya da birkaç hafta geçirmekte ve önemli tecrübeler edinmektedirler. Bu nedenle gençlik liderlerinin birlikte sergileyecekleri tutum ve davranışlarının hem genç dimağlara örnek olması hem de kurum imajı açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Unutulmamalıdır ki gençlik, bir toplumun gelecek teminatıdır.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma desenlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Kişilerin belirli konulardaki tutum, inanç, görüş, davranış, beklenti ve özelliklerini anketler yardımıyla tespit etmeyi amaçlayan araştırmalara tarama araştırmaları denilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Araştırma Grubu

Bu araştırmanın evrenini Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın gençlik kamplarında görev yapan liderler oluştururken, örneklem grubunu ise bu liderler arasından kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 94 erkek, 124 kadın olmak üzere toplamda 218 gençlik kampı lideri oluşturmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak için iki kısımdan oluşan anket uygulanmıştır. Birinci bölümde, gençlik liderlerinin yaş, cinsiyet, liderlik süresi, liderlik pozisyonu gibi kategorileri belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümdeki veriler ise Tuncer (2008) tarafından geliştirilen "Takım Çalışmasına Yatkinlik Ölçeği" ile toplanmıştır. Takım çalışmasına yatkinlik ölçeği 7 alt bölümden oluşmaktadır. Bunlar: 1- Güven (1, 8, 15, 22), 2- Problemi Teşhis ve Analiz Etmek (2, 9, 16, 23), 3- Sorumluluk (İnisiyatif, istekli olma 3, 10, 17, 24), 4- İşbirliği ve Ekip Çalışması (4, 11, 18, 25), 5- Eğitim ve Yol gösterme (5, 12, 19, 26), 6- Yüksek İç Motivasyon (6, 13, 20, 27), 7- Liderlik, İkna, Azim (7, 14, 21, 28) numaralı maddeler. Ölçek 14 pozitif 14 negatif değerde olmak üzere toplam 28 maddeden oluşmaktadır. 1, 2, 3, 4, 12, 14, 15, 16, 18, 20, 24, 26, 27, 28 numaralı maddeler pozitif değerde olup takım çalışmasına yatkinliğin yüksek olduğunu ifade eder. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 17, 19, 21, 22, 23, 25 numaralı maddeler ise negatif değerde olup takım çalışmasına yatkinliğin düşük olduğunu ifade eder. Ölçek beşli likert tipi bir ölçektir, 5 likert ölçeğin cevaplama bölümlerinde "hiç uygun değil" şikkından "tamamen uygun" şikkına doğru 5 cevaplama seçeneği bulunmaktadır. Ölçeğin bu çalışmada Cronbach's Alpha değeri ,74 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmadaki verilerin analiz edilmesinde grupların homojenliği ve varyansları test edilmiş, ikili karşılaştırmalarda Independent Samples T testi ve çoklu karşılaştırmalarda

One-Way Anova, farklılık kaynağının tespitinde Post Hoc-Bonferroni testi kullanılmıştır. Bulgulanan sonuçlar tablolaştırılmış ve ilgili veriler yorumlanmıştır.

Bulgular

Bu kısımda araştırmaya katılan gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkinlikleri çeşitli demografik değişkenler açısından incelenmiştir.

Tablo 1. Liderlerin yaş değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkinlikleri

Yaş Grupları	n	%	Güven		Problemi Teşhis		Sorumluluk		İşbirliği ve Ekip Çalışması		Eğitim ve Yol Gösterme		Yüksek İç Motivasyon		Liderlik, İkna, Azim	
			\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss
19-22	88	40,4	4,30	,482	2,40	,774	3,47	,631	4,01	1,50	2,52	,672	2,79	,553	3,38	,486
23-26	106	48,6	4,35	,528	2,47	,781	3,29	,630	3,87	,543	2,68	,639	2,80	,642	3,42	,574
27 ve üz.	24	11,0	4,39	,515	2,44	,862	3,39	,520	3,98	,469	2,71	,640	2,79	,446	3,50	,454
P			,713		,826		,141		,636		,176		,998		,631	

Tablo 1’de görüldüğü gibi gençlik kampı liderlerinin yaş değişkenine göre takım çalışmasına yatkinliklerinde anlamlı değişimler söz konusu değildir ($p>0,05$); ancak tüm yaş gruplarında “güven ile iş birliği ve ekip çalışması” alt boyutlarına ait puan ortalamalarının diğer alt boyuta ait ortalamalardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı fark oluşturmamakla birlikte en düşük ortalama değerlerin ise “problemi teşhis” alt boyutuna ait olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Liderlerin cinsiyet değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkinlikleri

Cinsiyet	n	%	Güven		Problemi Teşhis		Sorumluluk		İşbirliği ve Ekip Çalışması		Eğitim ve Yol Gösterme		Yüksek İç Motivasyon		Liderlik, İkna, Azim	
			\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss
Erkek	94	43,1	4,35	,516	2,52	,869	3,34	,605	3,89	,472	2,74	,730	2,92	,612	3,46	,536
Kadın	124	56,9	4,32	,502	2,38	,711	3,40	,637	3,97	1,31	2,53	,577	2,70	,548	3,38	,519
P			,641		,182		,491		,558		,017*		,006*		,282	

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde cinsiyet değişkeninde gençlik kampı liderleri arasında “eğitim ve yol gösterme ile yüksek iç motivasyon” alt boyutlarında erkeklere ait ortalamaların anlamlı şekilde kadınların ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Aynı zamanda her iki grupta anlamlı fark oluşturmamakla birlikte en düşük ortalama değerlerin Problemi Teşhis alt boyutuna ait olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 3: Liderlerin liderlik süresi değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkinlikleri

Liderlik Süresi	n	%	Güven		Problemi Teşhis		Sorum-luluk		İşbirliği ve Ekip Çalışması		Eğitim ve Yol Gösterme		Yüksek İç Motivasyon		Liderlik, İkna, Azim	
			\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss
1 yıldan az	62	28,4	4,33	,569	2,44	,877	3,44	,565	3,89	,538	2,70	,713	2,82	,632	3,42	,560
2 yıl	54	24,8	4,25	,473	2,56	,708	3,40	,699	4,13	1,89	2,53	,616	2,81	,483	3,45	,472
3 yıl	49	22,5	4,35	,407	2,40	,714	3,28	,690	3,82	,414	2,60	,657	2,84	,563	3,36	,542
4 yıl	35	16,1	4,42	,502	2,37	,686	3,30	,653	3,95	,693	2,64	,582	2,58	,624	3,39	,550
5 yıl ve üz.	18	8,3	4,40	,642	2,34	1,03	3,48	,615	3,83	,392	2,66	,717	2,95	,643	3,45	,516
P			,636		,759		,569		,594		,709		,170		,915	

Tablo 3'te görüldüğü gibi gençlik liderlerinin liderlik süresi değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkınlıklarında anlamlı değişimler söz konusu değildir ($p>0,05$); ancak tüm gruplarda güven ile iş birliği ve ekip çalışması alt boyutlarına ait puan ortalamalarının diğer alt boyuta ait ortalamalardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak değerlendirildiğinde en düşük ortalama değerlerin “problemi teşhis” alt boyutuna ait olduğu söylemek mümkündür.

Tablo 4: Liderlerin liderlik kategorisi değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkınlıkları

Liderlik kategorisi			Güven		Problemi Teşhis		Sorumluluk		İşbirliği ve Ekip Çalışması		Eğitim ve Yol Gösterme		Yüksek İç Motivasyon		Liderlik, İkna, Azim	
	n	%	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss	\bar{x}	ss
Program Sorumlusu	33	15,1	4,45	,623	2,28	,922	3,42	,571	4,00	,494	2,59	681	2,79	,708	3,44	,558
Grup Lideri	122	56,0	4,30	,512	2,41	,747	3,36	,590	3,91	1,31	2,53	600	2,72	,489	3,31	,481
Etkinlik Lideri	63	28,9	4,34	,424	2,58	,767	3,38	,713	3,92	,540	2,80	713	2,94	,665	3,61	,545
P				,347		,158		,902		,928		,028*		,060		,001*

Tablo 4'deki veriler incelendiğinde liderlik kategorisi değişkenine göre “eğitim ve yol gösterme” alt boyutu ile “liderlik-ikna-azim” alt boyutuna ait ortalamalarının grup liderlerine göre anlamlı şekilde yüksek olduğu bulgulanmıştır ($p<0,05$). Her üç grubunda “güven ile iş birliği ve ekip çalışması” alt boyutlarına ait puan ortalamalarının diğer alt boyuta ait ortalamalardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda anlamlı fark oluşturmamakla birlikte tüm kategorilerde en düşük ortalama değerlerin “problemi teşhis” alt boyutuna ait olduğu tespit edilmiştir.

Tartışma ve Sonuç

Gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkınlıklarının incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada liderlerin yaş ortalamaları $23,50\pm 2,75$ bulunmuştur. Araştırmamızda gençlik kampı liderlerinin yaş değişkenine göre takım çalışmasına yatkınlıklarında anlamlı değişimler söz konusu değildir (Tablo 1); ancak tüm yaş gruplarında “güven ile iş birliği ve ekip çalışması” alt boyutlarına ait puan ortalamalarının diğer alt boyuta ait ortalamalardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı fark oluşturmamakla birlikte en düşük ortalama değerlerin ise “problemi teşhis” alt boyutuna ait olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Pepe, Özsarı, Pepe ve Fişekçioğlu'nun (2018) hokey sporcularının takım çalışmasına yatkınlıklarını inceledikleri araştırma bulgularıyla aynı yönlüdür. Takım üyeleri arasında birbirine güven düzeyi arttıkça takımlar daha verimli çalışmaya başlamaktadır. Çünkü güven artışı, birçok ara kontrol sistemini gereksiz kılmakta ve yapılan işlere değer katmayan birçok işlem devreden çıkarılmaktadır. Bu koşulların oluşmadığı takımlar başarısız olmaktadır (Koparan, 2005). Takımın kendi içinden bir lider çıkarması veya takım üyelerinin belirli dönemlerde uzmanlıkları doğrultusunda liderlik görevini üstlenmeleri için takım üyelerinin belirli değerler geliştirmesi önemlidir. Bu değerlerin başında, takım iklimini oluşturan üyeler arası güven

ve açık iletişim göze çarpmaktadır. Güven ortamı kurulduğunda, takım üyeleri kendi bilgi, beceri ve yetkinliklerini açık bir şekilde ortaya koyabilmektedirler (Hızal, 2010).

İnsan faktörü takım çalışmasına ve takım performansına önemli derecede katkıda bulunmaktadır (Salas, Cooke ve Rosen, 2008). Araştırmamızda erkek ve kadın gençlik liderleri arasında “eğitim ve yol gösterme” ile “yüksek iç motivasyon” alt boyutlarında erkeklere ait ortalamaların anlamlı şekilde kadın gençlik liderlerin ortalamalarından daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 2). Gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkinliklerinde cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılıklar olduğu ve iki boyutta erkek gençlik liderlerinin, kadın gençlik liderlerine göre takım çalışmasına biraz daha yatkin oldukları söylenebilir. Erkek gençlik liderlerinin göreve yönelik yaklaşımlarında, kadın gençlik liderlerine oranla anlamlı şekilde daha yüksek puan elde ettikleri belirtilmektedir (Parlar, 2014). Deveci (2019) yapmış olduğu çalışmada öğrencilerin takım çalışması ve karar verme eğilimlerini çeşitli değişkenler açısından incelemiş ve öğrencilerin takım çalışması eğilimlerinde cinsiyet açısından anlamlı bir farklılığın olmadığını bulmuştur. Araştırmamızda aynı zamanda her iki cinsiyette de anlamlı fark oluşturmamakla birlikte en düşük ortalama değerlerin “problemi teşhis” alt boyutuna ait olduğu tespit edilmiştir, bu boyutta ortalama değerlerin düşük olması takım çalışmasına yatkinliğin sağlanamayacağı anlamına gelmemektedir. Nihayetinde Hall ve Weaver’e (2001) göre takım, ortak bir dizi problemin çözümünde organize edilmiştir. Cinsiyet değişkeninde araştırmamızın diğer bir bulgusuna göre “yüksek iç motivasyon” alt boyutunda erkeklere ait ortalamaların anlamlı bir şekilde kadın gençlik liderleri ortalamalarından daha yüksek olduğudur. Yüksek iç motivasyon düzeyinin bireylerin enerji düzeyiyle ilişkisi olduğu düşünülmektedir. Nitekim iç motivasyonu yüksek kişilerin enerji düzeyleri de yüksek olması muhtemeldir. Gençlik kamplarında liderlik yapan kadınların enerji düzeylerinin erkeklerin enerji düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksek olduğu da tespit edilmiş bir bulgudur (Turhan, 2018).

Gençlik kampı liderlerinin liderlik süresi değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkinliklerinde anlamlı değişimler söz konusu değildir (Tablo 3); ancak tüm gruplarda “güven ile iş birliği” ve “ekip çalışması” alt boyutlarına ait puan ortalamalarının diğer alt boyuta ait ortalamalardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Gençlik kampı liderlerinin güven, iş birliği ve ekip çalışması yaparak bir takım halinde hareket ettikleri düşünülmektedir. Oluşturulmuş takım içerisindeki üyeler takımın amacı, hedefleri ve yaklaşımı uğrunda birbirlerine güvenmelidirler (Katzenbach ve Smith,1998; akt Bulut, 2011); çünkü güven, ekibin yaratıcılığını arttıran ortak bir kültürü teşvik etmektedir (Barzcak, Lassk ve Mulki, 2010). Esentaş’ın (2012) serbest zaman etkinliği olarak uygulanan gençlik kamplarının program ve lider boyutunda analizini yapmış olduğu araştırmada gençlik liderlerinin takım çalışmalarında işbirliği ile görev paylaşımının olması gerektiğini ve takım olabilmeyen işbirliği ve dayanışmayla örtüşüğünü, katılımcıların liderin işbirliğini (grup içi) desteği ile ilgili görüşlerinin olumlu olduğunu aynı zamanda liderin grup olmayı desteklemesi ile ilgili görüşlerde takım çalışmasında etkili olduğunu belirtmektedir. Ceylan’ın (2006) da ifade ettiği gibi takımlar, karşılıklı ve kişisel güvenirliliğin bir karışımını talep ederler. Takım üyeleri ortak performans

gösterme konusunda birbirlerine güvenirler. Takım üyelerinin kendilerini takımın ve örgütün bir parçası olarak görmeleri, takıma olan güvenin ve inancın artmasını sağlar. Bu durum takım üyelerinin kendilerine olan özsaygı ve özgüven gibi duygularını da olumlu yönde etkileyecektir. Bu da doğrudan verimliliği artıran bir unsurdur (Becerikli 2013). Takım iklimini oluşturan iletişim, güven, ortak paylaşılmış vizyon, yenilikçilik ve yüksek performans etkili olmaktadır (Hızal, 2010). Çakıroğlu (2014) ilgili araştırmasında ekip üyelerinin birbirlerine ve ekiplerine bağlılıkları yüksektir” ile “ekip üyeleri, işlerin daha yüksek standartta yapılması için birbirlerini izleyip yönlendirmektedir” cümleleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu, ekip üyeleri arasında işbirliği ve güven ortamının olduğunu belirtmektedir.

Araştırmamızda liderlik kategorisi değişkenine bağlı takım çalışmasına yatkınlıkta, etkinlik liderlerinin “eğitim ve yol gösterme” alt boyutu ile “liderlik-ikna-azim” alt boyutuna ait puan ortalamalarının grup liderlerine göre anlamlı şekilde yüksek olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 4). Etkinlik liderlerinin, program sorumlusu ve grup liderlerine göre eğitim ve yol gösterme ile liderlik, ikna, azim hususlarında kampa katılan gençlere daha fazla katkıda buldukları söylenebilir. İkna konusunda kabiliyetli olan liderlerin iletişim becerilerinin de iyi olduğu düşünülmektedir. Nihayetinde ikna becerisi pozitif iletişim sürecinin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Takımların ve takım çalışmasının en önemli bileşenlerinden birisi iletişimdir. İletişim olmadan anlaşma, bir sonuca ulaşma ya da bir çatışmayı giderme söz konusu değildir (Gayef, 2006). Aynı zamanda liderlerin iletişim becerileri gençlik kampında görev yapma süresi arttıkça artmaktadır (Tüfekçi, Gündoğdu ve Çelebi, 2016). Esentaş’ın (2012) araştırma sonucuna göre etkinliklerde liderin önemli bir etken olduğunu vurgulanmakta, kadın ve erkek katılımcıların liderin iletişim ortamı oluşturması ile ilgili olumlu görüş bildirdiği görülmektedir. Pepe ve diğerlerinin (2018) hokey sporcularının takım çalışmasına yatkınlık inceledikleri araştırma bulgularına göre lig kategori değişkeninde “Liderlik-ikna-azim” alt boyutunda anlamlı farklılık mevcuttur. Herhangi bir amaç için bir araya gelmiş takımın başarısında liderlik koşullarının olmazsa olmazlardan olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca araştırmamızda etkinlik liderlerinin, grup liderleri ve program sorumlusu liderlerine ait “güven ile iş birliği” ve “ekip çalışması” alt boyutlarına ait puan ortalamalarının diğer alt boyuta ait ortalamalardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Takımların en önemli ve gerekli olan özelliği karşılıklı güvendir (Koparan, 2005). Araştırmaya katılan bireyler “takım çalışmasının temelini güven oluşturur” görüşüne yüksek oranda katılmaktadırlar (Balsak 2012). Örgütün tüm seviyelerinde iletişimin açık bir şekilde sürdürülmesi takım çalışması ve güven için önemli bir etkidir. Takım üyelerinin kendi amaçlarının ötesinde örgütün misyonuna yönelik çaba sarf etmesi takım çalışmasının etkililiğinin göstergesi olup aynı zamanda takım üyeleri arasında güven geliştirmede etkilidir (Edelman 2006; akt. Işık, 2014).

Araştırma sonucumuza geçmeden önce gençlerimizin gençlik kamplarına katılımlarının sağlanması hususunun son derece önemli bir konu olduğunu belirtmekte fayda vardır. Nihayetinde Künye’nin (2019) araştırma sonuçlarına göre gençlik kamplarının rekreasyonel açıdan bireysel ve toplumsal faydalarının olduğu, katılımcılar

üzerinde kişisel ve kültürel gelişimlerini olumlu etkilediği, sanatsal becerilerin edinilmesinde, liderlik becerilerinin ortaya çıkmasında katkılarının olduğu ve katılımcılarda serbest zaman değerlendirme alışkanlıklarının kazanılmasında etkili olduğu belirtilmektedir. Esentaş, Özbey ve Güzel'in (2017b) araştırma sonucuna göre; Gençlik ve Spor Bakanlığı tarafından tüm yurt geneline uygulanan gençlik kampı faaliyetlerinin gençlerin bireysel ve sosyal gelişimlerine etkili olduğu görüşü ortaya çıkmıştır. Bir diğer araştırma sonucuna göre, gençlik kamplarında görev alan liderlerin katılımcılar üzerinde olumlu davranış modelleri sergilediği, örnek bir kişilik oluşturduğu, onlara rehberlik ettiği ve sosyal statülerine destek olarak, onları olumlu davranışlara yönelttiği, aynı zamanda da katılımcılar tarafından eğitici ve örnek alınabilecek bir model olarak görüldüğü belirlenmiştir (Temel, Doğaner, Namlı ve Balcı, 2015).

Sonuç olarak; Gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkinliklerinde cinsiyet ve liderlik kategorisine göre anlamlı değişimler söz konusuysen, yaş ve liderlik süresi değişkenine göre anlamlı değişimler söz konusu değildir. Bu çalışma özelinde Takım Çalışmasına Yatkinlık Ölçeği pozitif madde ortalama değerleri $3,63 \pm 4,38$ iken, negatif madde ortalama değerleri $2,92 \pm 4,33$ bulunmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen tüm değerlere bakarak gençlik kampı liderlerinin takım çalışmasına yatkinliklerinin orta düzeyde olduğu, güven ile iş birliği ve ekip çalışmasında oldukça başarılı oldukları; ancak problemi teşhis boyutunda ise biraz daha gelişime ihtiyaçları olduğunu söylemek mümkündür. Değişik kültürlerdeki farklı evren ve örneklem gruplarının katılacağı araştırmalar yapılmasının ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Yazışma Adresi (Corresponding Address):

Arif ÖZSARI

Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

E-posta: arifozsari@hotmail.com

Kaynaklar

1. **Ackoff, R. (1999).** *Transformational Leadership, Sarategy & Leadership*. New York: Oxford University.
2. **Akgündüz, A. (2005).** *Lider yöneticinin el kitabı*. İstanbul: Genç Beyin Yayınları.
3. **Balsak, A. (2012).** *Sağlık işletmelerinde takım performansı* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
4. **Baran, A. (2013).** Genç ve gençlik: sosyolojik bakış. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*, 1(1),8-25.
5. **Barzcak, G., Lassk, F. ve Mulki, J. (2010).** Antecedents of team creativity: an examination of team emotional intelligence, team trust and collaborative culture. *Creativity and Innovation Management*, 19(4), 332-345. doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00574.x
6. **Becerikli, Y. S. (2013).** Takım çalışmaları ve verimlilik ilişkisi: karar alma süreçlerinin etkinlik kazanmasında liderin rolü. *Verimlilik Dergisi*, 3, 93-116.
7. **Bozlağan, R. (2002).** *Liderlik Yaklaşımları ve Belediyeler*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
8. **Bulut, D. (2011).** *Spor örgütlerinde yer alan proje takımlarında takım performansını etkileyen bileşenlerin incelenmesi: Türkiye Futbol Federasyonu örneği* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

9. **Cansoy, R. ve Turan, S. (2016).** Gençlik liderlik özellikleri ölçeği: güvenirlik ve geçerlik çalışması. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 1(1),19-39.
10. **Ceylan, S. D. (2006).** *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin takım çalışmasına ilişkin algıları (Balıkesir İli Burhaniye Örneği)* (Bilim Uzmanlığı Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
11. **Cohen, S. G. ve Bailey, D. E. (1997).** What makes teams work: group effectiveness research from shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290.
12. **Çakıroğlu, N. (2014).** *Ekip Çalışmasının liderlikle olan ilişkisinin incelenmesi: çay işletmeleri genel müdürlüğünde bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
13. **Deveci, İ. (2019).** Ortaokul öğrencilerinin takım çalışması ve karar verme eğilimlerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 311-330. doi: 10.9779/pauefd.525059
14. **Ekici, S. ve Çolakoğlu, T. (2005).** Farklı yaş grubu gençlerin gençlik ve spor genel müdürlüğü gençlik kamplarından yararlanma düzeylerinin karşılaştırılması. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2),145-156.
15. **Esentaş, M. (2012).** *Serbest zaman etkinliği olarak uygulanan gençlik kamplarının program ve lider boyutunda analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Manisa.
16. **Esentaş, M., Işıkgöz, E., Karacan Doğan, P. ve Şahin H. M. (2017a).** Gençlik kampı kadın lider adaylarının özgüven düzeyleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(1),315-328
17. **Esentaş, M., Özbey, S. ve Güzel, P. (2017b).** Gençlik ve Spor Bakanlığı kamp uygulamalarının gençlik kampı liderlerine göre değerlendirilmesi. *Sportmetre*, 15(2),73-78.
18. **Gayef, A. (2006).** *Özel hastanelerde uygulanan liderlik yaklaşımlarının üst düzey yöneticilerin takım çalışması ve örgüt iklimi algılamaları üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
19. **Gençlik ve Spor Bakanlığı.** (2020). Erişim adresi: <http://genclikkamplari.gsb.gov.tr/Modul/MisyonVizyon.aspx>
20. **Gençlik ve Spor Bakanlığı.** (2020). Erişim adresi: <http://genclikkamplari.gsb.gov.tr/Modul/GenclikKamplari.aspx>
21. **Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017).** *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
22. **Hall, P. ve Weaver, L. (2001).** Interdisciplinary education and teamwork: a long and winding road. *Medical Education*, 35(9), 867-875. doi.org/10.1046/j.1365-2923.2001.00919.x
23. **Hızal, C. B. (2010).** *The role of supervisor support on the relation between team climate and acquired leadership* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
24. **Işık, M. (2014).** *Çağrı merkezlerinde takım çalışması ve örgütsel güven ilişkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
25. **Kayıoğlu, N. B., Doğan, İ. ve Çetin, M. (2015).** Gençlik kampı lider adaylarının duygusal zekâ düzeyleri ve iletişim becerilerinin incelenmesi. *Sportmetre*, 12(1),43-50.
26. **Koparan, E. (2005).** *Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kütahya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
27. **Künye, P. (2019).** *Gençlik kamplarının program sorumluları tarafından rekreasyonel açıdan değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
28. **Lhasarunova, E. (2017).** *İşletmelerde takım ruhu yaratılmasında duygusal zekânın önemi ve bu süreçte kurum içi halkla ilişkiler çalışmalarının rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
29. **Parlar, F. M. (2014).** *Gençlik liderlerinin liderlik davranışları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
30. **Pepe, H., Özsarı, A., Pepe, Ş. ve Fişekçioğlu, İ. B. (2018, Mayıs).** *Hokey sporcularında takım çalışmasına yatkınlık ve problem çözme becerileri ilişkisi*. III. INES Education and Social Science Congress, Alanya/Antalya.
31. **Salas, E., Cooke, N. J. ve Rosen, M. A. (2008).** On teams, teamwork, and team performance: discoveries and developments. *Journals.sagepub.com*. doi/abs/10.1518/001872008X288457
32. **Şahin, H. (1999).** *Liderlik yöneticilik ayrımı-kuramlar ve kriterler* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

33. **Şimşek, Ş. M., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014).** *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış (yenilenmiş 8. baskı)*. Konya: Eğitim Yayınevi.
34. **Şimşek, Ş. M. (2007).** *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Adım Ofset.
35. **Özler, E. D. ve Koparan, E. (2006).** Takım performansına etki eden takım çalışmasına ilişkin faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Akademik Bakış, 8*, 1-29.
36. **Temel, C., Doğaner, Ş., Namli, A. ve Balcı, V. (2015).** Evaluating the leadership behaviour of the youth camp leaders according to the participants perceptions. *Niğde University Journal of Physical Education And Sport Sciences, 2(9)*, 211-219.
37. **Tuncer, U. Ç. (2008).** *İnsan kaynaklarının psiko-sosyal bakımdan geliştirilmesi amacıyla hazırlanan gelişim programlarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma: Man Türkiye A.Ş. Örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
38. **Tolukan, E., Şahin, M. Y., Ayyıldız, E. ve Uğurlu, A. (2017).** Gençlik liderlerinin izlenim yönetimi davranışlarının incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, 2(2)*, 41-56.
39. **Turhan, F. H. (2018).** *Gençlik ve spor Bakanlığı'na bağlı gençlik merkezlerinde çalışan gençlik liderlerinin yaşam kalite düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
40. **Tüfekçi, Ş., Gündoğdu, C. ve Çelebi, E. (2016).** Gençlik kamplarında görev yapan liderlerin iletişim becerilerinin değerlendirilmesi. *International Journal of Contemporary Educational Studies, 2(2)*, 232-238.

