



Social Sciences Indexed

International
SOCIAL MENTALITY AND
RESEARCHER THINKERS JOURNAL
Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed
SMARTjournal (ISSN:2630-631X)



Architecture, Culture, Economics and Administration, Educational Sciences, Engineering, Fine Arts, History, Language, Literature, Pedagogy, Psychology, Religion, Sociology, Tourism and Tourism Management & Other Disciplines in Social Sciences

2019

Vol:5, Issue:26

pp.2042-2056

www.smartofjournal.com

editorsmartjournal@gmail.com

TAKIM ÇALIŞMASINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER: ARTVİN İL EMNİYET TEŞKİLATINDA BİR ÇALIŞMA

FACTORS AFFECTING TEAMWORK: A STUDY IN ARTVIN PROVINCIAL SAFETY ORGANIZATION

Doç. Dr. Nevin AYDIN

Artvin Çoruh Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Hopa/Türkiye



Article Arrival Date : 15.11.2019

Article Published Date : 30.12.2019

Article Type : Research Article

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31576/smryj.458>

Reference : Aydın, N. (2019). "Takım Çalışmasına Etki Eden Faktörler: Artvin İl Emniyet Teşkilatında Bir Çalışma", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 5(26): 2042-2056

ÖZET

Takım çalışması, günlük hayatta hemen her alanda uygulanabilir. Takım çalışması ortak bir hedefe ulaşmak için birlikte çalışan grup üyeleri olarak tanımlanabilir. Takım çalışması ve buna bağlı olarak takım performansı, şirketlerin stratejilerini önemli derecede etkilemektedir. Takım çalışmasının başarılı bir şekilde uygulanması sonucunda takım içerisinde çalışanların performanslarının artacağı dolayısıyla işletmenin daha verimli olmasına fırsat yaratarak rakipleri ile olan yarışta onları ön plana çıkaracaktır. Takım çalışmasının getirdiği en büyük avantaj, çalışanların toplam performansının büyük bir sinerji yaratacak olmasıdır. Bu araştırmada, takım çalışmasının çalışan performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Likert Ölçeği'ne sahip 32 soruyu içeren bir anket kullanılmıştır. Artvin ve ilçelerinde polis teşkilatında çalışan 107 görevliye anket verilmiş toplanan veriler SPSS.22 ile analiz edilmiştir. Bu çalışma seçilen tüm faktörlerin ekip çalışması ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada, Etkin İletişim, Güven Düzeyi, Liderlik ve Hesap Verebilirliğin çalışan performansı üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edildi.

Anahtar Kelimeler: Takım Çalışması, Takım, Çalışan Performansı

ABSTRACT

Teamwork can be easily practiced in almost all areas of daily life. Teamwork can be defined as group members working together to achieve a common goal. Teamwork and consequently team performance have a significant impact on the strategy of companies. As a result of the successful implementation of the teamwork, the performance of the employees within the team will increase, thus enabling them to be more productive and will make them stand out in the race with their competitors. The biggest advantage of teamwork is that the performance of the employees will create a great synergy. In this study, the effect of teamwork on employee performance was investigated. A questionnaire including 32 questions with Likert Scale was used. A questionnaire was given to 107 officers of the police in Artvin and its districts and the collected data were analyzed with SPSS.22. This study showed that all selected factors had a significant relationship with teamwork. This study found that Effective Communication, Confidence Level, Leadership and Accountability have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Teamwork, Team, Employee Performance

1. GİRİŞ

Takım çalışması, etkili ekip çalışması, inovasyon, güvenlik, daha az hata faktörünü içerir (Hughes ve diğerleri, 2016). Yüksek performanslı takım çalışması birkaç nedenden oluşmaktadır (Hackman, 1987): Birincisi, ekiplerin en yüksek kalite seviyesini oluşturmasıdır. İkincisi, takımların zaman içinde giderek daha fazla yetenekli çalışma birimleri haline gelmesidir. Üçüncüsü, takımlar kendi üyeleri ile birlikte sürekli yeteneklerini geliştirirler. Yüksek performanslı ekip çalışmasının bu tanımı, ekipler üretken olabileceği için birçok kişiyi kapsar ve küreseldir. Ancak uygulanabilirliğini koruyamazlarsa, üyeleri sonunda tükenektir (Sundstrom ve diğerleri, 1990). Sorumluluk kavramı, tüm çalışanların üstlerinin veya yöneticilerinin onlardan ne beklediğine dair bir anlayışa sahip olmalarını ve eylemdeki mükemmelliğin nasıl görüldüğünü, yöneticilerin rutin programlarına hesap verebilirliğin nasıl oluşturulduğunu ve yöneticilerin hesap verebilir çalışanları tutmayı tercih etmelerini sağlamaktır. Sorumluluğun temel amacı, suçlama yapmak veya ceza vermek değil, performansı arttırmaktır. Kurumun hesap verebilirliği yoksa, hesap verebilirlik sisteminin uyumu yeterince iyi yapılandırılmamıştır (Haneberg, 2012). Çalışan iş performansı, kuruluşun tüm çalışan unsurları olduğunda en iyi şekilde elde edilebilirlik birlikte gerçekleştirilir. Takım çalışması, bir işverenin istediği en çok istenen özelliklerden biri olarak kabul edilir (West, 2012). Takım çalışması her zaman büyük takımlarda çalışmakla ilgili değildir. Takım olarak adlandırılan bir ortam yaratan beraberlik duygusudur (Farh ve diğerleri, 2012). Bir takımın performansının bir kısmı, üyeleri için bilgi, beceri ve yeteneklere bağlıdır. Bir takımın performansı sadece kendi üyelerinin yeteneklerinin toplamı değildir. Bununla birlikte, bu yetenekler üyelerin yapabilecekleri ve ne kadar etkili oldukları konusunda parametreleri belirler (Robbins ve diğer, 2007).

Yüksek performans sağlamak için, ortak dil eksikliği, yorumlama sistemi bir dizi zorluk yaratır. Hedef Hiyerarşiler, ekiplerin kendi hedeflerinin tüm sistemin hedefleriyle olan ilişkisini açıkça görmeyecek şekilde yapılandırılabilir, buda motivasyonu etkiler (Rico ve diğerleri, 2017). Son yıllarda, örgütsel işbirliği, bilimsel ve ampirik araştırmaların ayrı bir odağı olarak ortaya çıkmaya başlamıştır (Thomson AM ve diğerleri, 2009). Demografik olarak, araştırmalar göstermiştir ki, kadınlar erkeklerden daha fazla işbirlikçi olma eğilimindedir. Bu yüzden yüksek düzeyde ekip çalışması gerektiren ortamlarda çalışan kadınlar genellikle liderlik açısından üstün özelliklere sahiptir (Pounder ve diğerleri, 2008). Küresel takımlar, organizasyonlara kapsayıcı bir çeşitlilik ortamı geliştirmede yardımcı olabilir. Örgütler, sınır ötesi işbirliği kültürünü aşılıyarak, işgücünün farklı değerlerinden, uzmanlığından, kültürlerinden, nasıl olduğunu bilmelerinden ve becerilerinden avantajlar elde edebilirler. “Çeşitlilik yönetimi”, kurumların farklı geçmişlere ve becerilere sahip insanları çekmek ve geliştirmek için sistematik çabaları ifade eder ve firma için rekabet avantajı elde etmek için insanları işe alma, ödüllendirme ve geliştirmeyi içerir (Bassett-Jones,2005).

2. TAKIM

2.1. Takım Nedir?

Bir ekibi, her biri belirli bir işlevi veya rolü yerine getirmek üzere görevlendirilen, değerli bir hedefe / misyona / hedefe doğru dinamik, birbirine bağımlı ve uyarlayıcı olarak etkileşime giren, iki veya daha fazla kişiden oluşan seçkin iki kişilik bir grup olarak tanımlanmıştır (Salas ve diğer, 1992).

Bir takım iki veya 3 kişiden daha fazla olarak tanımlanabilir: Sosyal olarak etkileşime girme (yüz yüze); Bir veya daha fazla ortak hedefe sahip olma; Takım kurumsal olarak ilgili görevleri yerine getirir; İş akışını, hedeflemek ve sonuçlarla ilgili bağımlılıklar sergilemek; Farklı rollere ve sorumluluklara sahip olmak; Birlikte kapsayan bir organizasyon sistemine yerleştirilmiş olmasıdır (Alderfer, 1977; Argote ve diğer, 1993; Hackman, 1992; Hollenbeck ve diğerleri, 1995; Kozlowski ve diğer, 2003; Kozlowski, ve diğerleri, 1996; Salas ve diğerleri, 1992).

Takımlar değer kazandıkça bilgi ve beceriler takıma yardım eder, dolayısıyla karmaşık beceri ve yetenekler geliştirilir (Kozlowski ve diğer, 1999).

2.2. Takım Birlikte İyi Çalışır mı?

Bireyler ortak bir hedefe ulaşmak için toplandıklarında, birçok kişilerarası dinamik, ekibin başarılı olup olmayacağına rol oynar. Bazen bir ekip birlikte iyi bir şekilde organize edilebilir ve ortak çalışmada başarılı olabilirler; Bununla birlikte, mevcut kaynaklar ne olursa olsun, diğer ekiplerin başarısızlıkları düşer. Liderler bir ekibin etkili bir takım performansı gösterip göstermeyeceğini nasıl belirleyebilirler? Takım başarısına kolektif olarak katkıda bulunan faktörler (Bassett-Jones, 2005):

2.3. Bağlılık

Bağlılık gösteren üyelerin birbirleriyle nasıl bir arada olduklarıdır. Bir takım oldukça uyumlu olduğunda, bir üyenin mükemmellik başarısı için çaba gösterme taahhüdü ve isteği vardır. Ekip uyumu, üyelerin birbirleriyle iyi geçinmesi, birbirlerinin yeteneklerine ve görüşlerine güvenme ve saygı duymalarıdır (Bassett-Jones, 2005).

2.4. Grup Kararı

Grup düşüncesi, karar alma ekiplerinin, grup uyumunu korumak için karşıt görüşlerini bastırma eğilimidir. Bir takımın gruplandırılmasında, bir yöneticinin aşırı baskın özelliklere sahip olup olmadığı değerlendirilebilir. Gruplaşmanın diğer işaretleri, bireysel uygunluk, takım hedeflerine ve sonuçlarına yönelik ilgisizlik, takım içindeki liderlerin uyguladığı baskılar ve tek taraflı olma eğilimi tartışmaları içerir (Bassett-Jones, 2005).

2.5. Homojenlik

Üyelerin birbirine benzer veya farklı olmalarıdır. Çoğu proje yöneticisinin zorluğu, aşırı homojen ve aşırı heterojen ekipler arasında doğru dengeyi bulmaktır. Ekip homojenliğini değerlendirirken, bir yönetici kişisel özellikler, eğitim, beceriler, yetenekler, kuşak geçmişleri, kültürel geçmiş ve gelir seviyelerindeki benzerlikleri ve farklılıkları dikkate alabilir. Homojen olan ekipler çok uyumlu olma eğilimindedir ve çatışmayı azaltan etkili iletişim yöntemlerini kolayca geliştirebilirler. Alternatif olarak, oldukça heterojen olan ekipler bir avantaja sahiptir, çünkü üyeler çok çeşitlidir, bu da daha fazla yaratıcılık ve becerikli üretkenlik örnekleri sağlar. Bununla birlikte, çok çeşitli ekipler, üyelerin birbirleriyle ilişki kurma derecesini sınırlayabilir ve etkili bir şekilde iletişim kurabilir (Bassett-Jones, 2005).

2.6. Rol Kimliği

Rol kimliği, ekip yapısı boyunca üyelerin farklı roller üstlenebilme derecesidir. Böylece çabaları çeşitlendirir ve konu uzmanlarını geliştirir. Üyelerin bir takıma getirdiği çeşitli bilgi ve beceriler, bir hedefe ulaşmak için gerekli olan geniş bir yetenek yelpazesi sunar. Yöneticiler, bir ekibin her üyedeki bireysel potansiyeli ne kadar tanıyabildiğini gözlemleyebilir ve bu üye için en uygun rolü belirleyebilir. Aksi halde, bir takımın son derece işlevsel olması ve iyi performans göstermesi beklenemez (Bassett-Jones, 2005).

2.7. Kararlılık

Takım performansını önemli ölçüde etkileyen diğer faktör, üyeler ve proje liderleri arasındaki istikrarın derecesidir. Ciro oranının düşük olduğu takımlar daha yüksek seviyede grup uyumu, daha iyi iletişim yöntemleri ve daha etkili rol kimliği ile karşılaşmaktadır. Ciro oranlarının basit bir şekilde değerlendirilmesinin yanı sıra, yöneticiler, üyelerin birbirleriyle rahatça birbirine bağlanma derecesini değerlendirebilir ve bu da istikrarlı ve güven verici ilişkilerle gelir (Bassett-Jones, 2005).

2.8. Takım büyüklüğü

Bir takımın boyutunu değerlendirerek, yöneticiler yüksek takım performansı sağlamak için üretkenliği en üst düzeye çıkarabilirler. Bir ekip içindeki üye sayısı arttıkça, bir hedefe ulaşmak için daha fazla kaynak kullanılabilir. Bununla birlikte, takım büyüklüğü arttıkça, azalan uyumluluk düzeyi ve verimsiz verimlilik ile sonuçlanan çatışma sayısı da artmaktadır.

Küresel takımlar, organizasyonlara kapsayıcı bir çeşitlilik ortamı geliştirmede yardımcı olabilir. Örgütler, sınır ötesi işbirliği kültürünü aşılıyarak, işgücünün farklı değerlerinden, uzmanlığından, kültürlerinden, nasıl olduğunu bilmelerinden ve becerilerinden avantajlar elde edebilirler. “Çeşitlilik yönetimi”, kurumların farklı geçmişlere ve becerilere sahip insanları çekmek ve geliştirmek için sistematik çabaları ifade eder ve firma için rekabet avantajı elde etmek için insanları işe alma, ödüllendirme ve geliştirmeyi içerir (Bassett-Jones, 2005).

2.9. İletişim

Etkili iletişim mekanizmaları, etkili ekipler geliştirmek için çok önemlidir. Bir hedefin kapsamını anlamak ve bu hedefe ulaşmak için bir yol üzerinde anlaşmak için ekipler etkili bir iletişim yöntemi geliştirmelidir. Etkili takım iletişiminin göstergeleri şunlardır: yumuşak konuşma sesleri, tüm görüşleri göz önünde bulundurma isteği, iletişim sıklığını geliştirme isteği, etkili çatışma çözme ve verimli karar verme süreçleridir. Ayrıca ekip uyumunu, çalışan memnuniyetini ve motivasyonu artırmak için kuruluşlar, ekibin çatışmaları etkin bir şekilde çözemediği durumlarda resmi bir çatışma çözme süreci uygulamalıdır (Bassett-Jones, 2005).

İyi bir ekip üyesi olmak, fikirlerinizi grupla açıkça paylaşabilmek anlamına gelir. Bilgileri telefonla, e-postayla ve şahsen iletebilmeniz gerekir. Tonunuzun her zaman profesyonel ancak arkadaşça olduğundan emin olmalısınız. Hem sözlü hem de sözsüz iletişim, şahsen bir grupla çalışırken önemlidir (Doyle, 2019).

2.10. Çatışma Yönetimi: Önemli bir takım çalışması becerisi, takım üyeleri arasındaki sorunlara aracılık edebilmektir. Anlaşmazlıkların çözümü ve herkesin ekibin seçimlerinden memnun olmasını sağlamak için ekip üyelerinizle pazarlık yapabilmemiz gerekir (Doyle, 2019).

2.11. Dinleme: İletişimin bir diğer önemli kısmı iyi dinlemektir. Etkili bir ekip üyesi olmak için akranlarınızın fikirlerini ve kaygılarını dinleyebilmelisiniz. Açıklama için sorular sorarak, endişe göstererek ve sözsüz ipuçlarını kullanarak, ekip üyelerine onları önemseydiğini ve anladığını gösterebilirsiniz (Doyle, 2019).

2.12. Güvenilirlik: İş arkadaşlarınızın size güvenebilmesi için güvenilir bir ekip üyesi olmak istersiniz. Son teslim tarihlerine bağlı kaldığınızdan ve size verilen görevleri tamamladığınızdan emin olmalısınız. Bu, meslektaşlarınızın güvenini kazanmanıza yardımcı olacaktır (Doyle, 2019).

2.13. Çalışan memnuniyeti

Ekip yönetiminin önemini anlama yönünde eşit derecede önemli bir nokta, çalışan memnuniyetinin artırılmasıdır. Bireyler güçlü bir ekip oluşturmak için bir araya geldiklerinde, birbirlerine güvenmeyi ve böylece bağ kurmayı da öğrenirler. Bu bağlanma, işyerinde, üretkenliklerinin yanı sıra psikolojik iyi olmaları için gerekli olan olumlu bir ortam yaratmaktadır. İyi takım yönetimi, ekip üyeleri arasındaki gereksiz çatışmaları azaltmayı da amaçlamaktadır. Gelişmiş çalışan ilişkileri, aralarında köklü bir güven duygusunun gerçekten hoş bir "yan etkisi" dir. Bu bağlamda takım çalışması çalışanları mutlu eder (Importance of team management and collaboration in the workplace, March 22, 2018, <https://www.elorus.com/blog/team-management-definition-the-importance-and-benefits-of-teamwork-and-collaboration-in-the-workplace/>)

2.14. Artan performans

Kaçınılmaz olarak, takım çalışmasının yüksek performans için kilit bir faktör olduğu sonucuna varıyoruz. Bir kuruluşun zamanında ve ekip çalışması olmadan hedeflerine ulaşması ve bunu başarması oldukça zordur. Yalnız bireyler, tek elle kolayca karar veremez veya görevlerini yerine getiremezler. Karşı sezgisel görünebilir, ancak bireyler bir ekiple gelişirler. Bir takımında çalışanlar daha yüksek memnuniyet ve performans seviyelerine sahiptir. Yani her birey en iyi performansı gösterdiğinde, organizasyon bir bütündür. Sonunda, bir organizasyondaki takım çalışmasının yararları arasında rekabet yatmaktadır. Dolayısıyla ekip üyelerini zaman içinde daha iyi ve daha iyi olmaya iten sağlıklı rekabet düzeyidir (Importance of team management and collaboration in the

workplace, March 22, 2018, <https://www.elorus.com/blog/team-management-definition-the-importance-and-benefits-of-teamwork-and-collaboration-in-the-workplace/>).

3. YÖNTEM

Araştırma birebir anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket Artvin İl Emniyet Müdürlüğü ve bağlı İlçe Emniyet Müdürlüklerinde uygulanmıştır. Anket; rütbesi polis memuru ve başpolis memuru olan toplam 107 kişi üzerinde uygulanmıştır. Çalışma takımı ile ilgili olan bu araştırmada 5 adet demografik sorunun yanı sıra takım çalışmasına etki eden faktörlere ilişkin 7 başlık altında toplam 32 soru bulunmaktadır. Bu sorular SPSS 22.0 İstatistik programı ile analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında emniyet müdürlüğü çalışanlarının genel özellikleri, frekans ve yüzde dağılımı gibi istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde 5' li likert ölçeği kullanılmıştır.

4. AMAÇ

Bu çalışma Artvin İl Emniyet Müdürlüğünde çalışan polis ve başpolis memurlarının takım performansına etki eden faktörler ile ilgili düşüncelerini ortaya koyabilmek amacıyla yapılmıştır.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Demografik Bulgular: Araştırmaya memurların; cinsiyet, yaş, aylık bireysel gelir, işyerinde çalışılan süre ve eğitim durumlarına ilişkin demografik bulgulara ait veriler için betimsel istatistik yöntemlerinden olan frekans ve yüzde analizi yöntemi kullanılmıştır. Buna göre demografik değişkenlere ilişkin elde edilen bulgular tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Cinsiyetlerine göre Dağılımı

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bay	96	89,7	89,7	89,7
Valid bayan	11	10,3	10,3	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Katılımcıların cinsiyet durumları incelenmiş ve Tablo. 1'de gösterilen bulgular elde edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen 107 katılımcıdan 96'sı (%89,7) bay iken, 11'i (%10,3) bayan personeldir.

Tablo 2: Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-26 arası	28	26,2	26,2	26,2
Valid 27-37 arası	57	53,3	53,3	79,4
Valid 38-49 arası	19	17,8	17,8	97,2
Valid 50 ve üzeri	3	2,8	2,8	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Katılımcıların yaş durumları incelenmiş ve Tablo. 2'de gösterilen bulgular elde edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen 107 katılımcıdan 28'i (%26,2) 21-26 yaş aralığında, 57'si (%53,3) 27-37 yaş aralığında, 19'u (%17,8) 38-49 yaş aralığında ve 3'ü (%2,8) 50 yaş ve üzerindedir.

Tablo 3: Katılımcıların Aylık Bireysel Gelirlerine Göre Dağılımı

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5.000 ve altı	76	71,0	71,0	71,0
Valid 5.001-10.000 arası	31	29,0	29,0	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Katılımcıların aylık bireysel gelir durumları incelenmiş ve Tablo. 3'de gösterilen bulgular elde edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen 107 katılımcıdan 76'sı (%71,0) 5.000 TL ve altı maaş alırken, 31'i (%29,0) 5.001-10.000 TL arası maaş almaktadır. Yapılan anket çalışmasından anlaşıldığı üzere polis ve başpolis memuru rütbelerinde olup 10.000 TL ve üzeri maaş alan personel bulunmamaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların İşyerlerinde Çalıştıkları Sürelere Göre Dağılımları

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 yıldan az	2	1,9	1,9
	1-5 yıl	22	20,6	22,4
	6-10 yıl	69	64,5	86,9
	11 yıl ve üzeri	14	13,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Katılımcıların işyerlerinde çalıştıkları sürelerine göre dağılımları incelenmiş ve Tablo. 4'te gösterilen bulgular elde edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen 107 katılımcıdan 2'si (%1,9) 1 yıldan az süre, 22'si (%20,6) 1-5 yıl arası, 69'u (%64,5) 6-10 yıl arası ve 14'ü (%13,1) 11 yıl ve üzeri çalışmıştır.

Tablo 5: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lise	1	,9	,9
	Önlisans	27	25,2	26,2
	Lisans	76	71,0	97,2
	Yüksek Lisans	3	2,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Katılımcıların işyerlerinde çalıştıkları sürelerine göre dağılımları incelenmiş ve Tablo. 5'te gösterilen bulgular elde edilmiştir. Çalışmaya dahil edilen 107 katılımcıdan 1'i (%0,9) lise mezunu, 27'si (%25,2) önlisans mezunu, 76'sı (%71,0) lisans mezunu, 3'ü (%2,8) yüksek lisans mezunudur. Anket çalışmasına göre 107 katılımcı arasında ilköğretim ve doktora mezunu personel bulunmamaktadır.

5.2. Eğilim Algılarına İlişkin Bulgular

Bu çalışmanın ikinci bölümünde polis ve başpolis memurlarının takım çalışmasına etki eden faktörlere ilişkin düşüncelerini ölçmeye yönelik 7 başlık altında toplam 32 soru sorulmuştur. Bu sorular 5'li likert ölçeği ile hazırlanmıştır. Bu doğrultuda ankette bulunan 32 soruya verilen cevaplar bölümler halinde tek tek analiz edilip aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

5.3. Takım Performansı İle İlgili Sorular

Tablo 6: Takım kendi görevlerini yerine getirmekte başarılıdır.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	5	4,7	4,7
	Katılmıyorum	6	5,6	10,3
	Kararsızım	3	2,8	13,1
	Katılıyorum	54	50,5	63,6
	Kesinlikle Katılıyorum	39	36,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo. 6'daki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 5'i (%4,7) kesinlikle katılmıyorum, 6'sı (%5,6) katılmıyorum, 3'ü (%2,8) kararsızım, 54'ü (%50,5) katılıyorum ve 39'u (%36,4) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 7: Bu takımda çalışmak benim mesleki anlamda gelişmeye katkı sağlar.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	9	8,4	8,4
	Katılmıyorum	23	21,5	29,9
	Kararsızım	7	6,5	36,4
	Katılıyorum	46	43,0	79,4
	Kesinlikle Katılıyorum	22	20,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo. 7'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 9'u (%8,4) kesinlikle katılmıyorum, 23'ü (%21,5) katılmıyorum, 7'si (%6,5) kararsızım, 46'sı (%43,0) katılıyorum ve 22'si (%20,6) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 8: Bu takımda çalışmak benim kişisel anlamda gelişmeye katkı sağlar.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Katılmıyorum	35	32,7	32,7	32,7
Kararsızım	3	2,8	2,8	35,5
Katılıyorum	63	58,9	58,9	94,4
Kesinlikle Katılıyorum	6	5,6	5,6	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo. 8'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 35'i (%32,7) katılmıyorum, 3'ü (%2,8) kararsızım, 63'ü (%58,9) katılıyorum, 6'sı (%5,6) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 9: Örgütün müşterileri takımın işi ile memnundur.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Katılmıyorum	1	,9	,9	,9
Kararsızım	59	55,1	55,1	56,1
Katılıyorum	36	33,6	33,6	89,7
Kesinlikle Katılıyorum	11	10,3	10,3	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo. 9'daki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 1'i (%0,9) katılmıyorum, 59'u (%55,1) kararsızım, 36'sı (%33,6) katılıyorum, 11'i (%10,3) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir. Bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 10: Takım Performansı gittikçe daha iyileşiyor.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kesinlikle Katılmıyorum	4	3,7	3,7	3,7
Katılmıyorum	11	10,3	10,3	14,0
Kararsızım	4	3,7	3,7	17,8
Katılıyorum	76	71,0	71,0	88,8
Kesinlikle Katılıyorum	12	11,2	11,2	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.10'daki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 4'ü (%3,7) kesinlikle katılmıyorum, 11'i (%10,3) katılmıyorum, 4'ü (%3,7) kararsızım, 76'sı (%71,0) katılıyorum, 12'si (%11,2) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 11: Takım üyeleri arasındaki farklı çatışmaları çözmekte başarılıdır.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kesinlikle Katılmıyorum	29	27,1	27,1	27,1
Katılmıyorum	30	28,0	28,0	55,1
Kararsızım	27	25,2	25,2	80,4
Katılıyorum	21	19,6	19,6	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.11'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 29'u (%27,1) kesinlikle katılmıyorum, 30'u (%28,0) katılmıyorum, 27'si (%25,2) kararsızım, 21'i (%19,6) katılıyorum cevaplarını vermişlerdir. Bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 12: Takım üyeleri birbirlerine yardım etmeye her zaman hazırdır.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Katılıyorum	80	74,8	74,8	74,8
	Kesinlikle Katılıyorum	27	25,2	25,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Tablo.12'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 80'i (%74,8) katılıyorum, 27'si (%25,2) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir. Bu soruya katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevaplarından başka hiçbir cevap verilmemiştir.

Tablo 13: Takım arkadaşlarımla mesleki yeterliliklerimden eminim.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	10	9,3	9,3	9,3
	Katılmıyorum	13	12,1	12,1	21,5
	Kararsızım	15	14,0	14,0	35,5
	Katılıyorum	48	44,9	44,9	80,4
	Kesinlikle Katılıyorum	21	19,6	19,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Tablo.13'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 10'u (%9,3) kesinlikle katılmıyorum, 13'ü (%12,1) katılmıyorum, 15'i (%14) kararsızım, 48'i (%44,9) katılıyorum, 21'i (%19,6) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 14: Takım arkadaşlarımla sözünü tutarlar.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Katılıyorum	21	19,6	19,6	19,6
	Kesinlikle Katılıyorum	86	80,4	80,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Tablo.14'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 21'i (%19,6) katılıyorum, 86'sı (%80,4) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir. Bu soruya katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevaplarından başka hiçbir cevap verilmemiştir.

Tablo 15: Takım arkadaşlarımla bana iyi davranırlar.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kararsızım	4	3,7	3,7	3,7
	Katılıyorum	11	10,3	10,3	14,0
	Kesinlikle Katılıyorum	92	86,0	86,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Tablo.15'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 4'ü (%3,7) kararsızım, 11'i (%10,3) katılıyorum, 92'si (%86) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 16: Takım lideri takım içerisinde güven ortamını sağlayabilir.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	12	11,2	11,2	11,2
	Katılmıyorum	25	23,4	23,4	34,6
	Kararsızım	50	46,7	46,7	81,3
	Katılıyorum	16	15,0	15,0	96,3
	Kesinlikle Katılıyorum	4	3,7	3,7	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Tablo.16'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 12'si (%11,2) kesinlikle katılmıyorum, 25'i (%23,4) katılmıyorum, 50'si (%46,7) kararsızım, 16'sı (%15) katılıyorum, 4'ü (%3,7) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir.

Tablo 17: Takım lideri takım için yüksek performans standartlarını korumakta başarılıdır.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	48	44,9	44,9
	Katılmıyorum	31	29,0	73,8
	Kararsızım	20	18,7	92,5
	Katılıyorum	8	7,5	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.17'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 48'i (%44,9) kesinlikle katılmıyorum, 31'i (%29) katılmıyorum, 20'si (%18,7) kararsızım, 8'i (%7,5) katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 18: Takım lideri diğer üyelerin hem mesleki hem kişisel gelişmesine yardım eder.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	43	40,2	40,2
	Katılmıyorum	30	28,0	68,2
	Kararsızım	15	14,0	82,2
	Katılıyorum	19	17,8	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.18'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 43'ü (%40,2) kesinlikle katılmıyorum, 30'u (%28) katılmıyorum, 15'i (%14) kararsızım, 19'u (%17,8) katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 19: Takım lideri üyeler arasında farklı çatışmaların çözülmesinde önemli rol oynar.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	21	19,6	19,6
	Katılmıyorum	62	57,9	77,6
	Kararsızım	24	22,4	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.19'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 21'i (%19,6) kesinlikle katılmıyorum, 62'si (%57,9) katılmıyorum, 24'ü (%22,4) kararsızım cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 20: Takım üyeleri takımın uzun dönemli amaçları hakkında net bir anlayışa sahiptir.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Katılmıyorum	15	14,0	14,0
	Kararsızım	6	5,6	19,6
	Katılıyorum	70	65,4	85,0
	Kesinlikle Katılıyorum	16	15,0	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.20'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 15'i (%14) katılmıyorum, 6'sı (%5,6) kararsızım, 70'i (%65,4) katılıyorum, 16'sı (%15) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 21: Takım kendi performansını ölçmek için net kriterleri kullanır.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kesinlikle Katılmıyorum	17	15,9	15,9
	Katılmıyorum	90	84,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.21'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 17'si (%15,9) kesinlikle katılmıyorum, 90'ı (%84,1) katılmıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 22: Takım üyeleri takım amaçlarını paylaşır ve kabul eder.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Katılmıyorum	9	8,4	8,4	8,4
Katılıyorum	89	83,2	83,2	91,6
Kesinlikle Katılıyorum	9	8,4	8,4	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.22'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 9'u (%8,4) katılmıyorum, 89'u (%83,2) katılıyorum, 9'u (%8,4) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kararsızım ve kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 23: Takımın çalışmasında yapıcı eleştiri kabul görmektedir.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kesinlikle Katılmıyorum	41	38,3	38,3	38,3
Katılmıyorum	24	22,4	22,4	60,7
Kararsızım	24	22,4	22,4	83,2
Katılıyorum	18	16,8	16,8	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.23'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 41'i (%38,3) kesinlikle katılmıyorum, 24'ü (%22,4) katılmıyorum, 24'ü (%22,4) kararsızım, 18'i (%16,8) katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 24: Takımın içinde önemli kararlar açık bir tartışmadan sonra kabul edilir.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Katılıyorum	38	35,5	35,5	35,5
Kesinlikle Katılıyorum	69	64,5	64,5	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.24'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 38'i (%35,5) katılıyorum, 69'u (%64,5) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 25: Takım üyeleri problemler ile ilgili görüşleri paylaşmakta serbesttir.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Katılmıyorum	7	6,5	6,5	6,5
Kararsızım	9	8,4	8,4	15,0
Katılıyorum	62	57,9	57,9	72,9
Kesinlikle Katılıyorum	29	27,1	27,1	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.25'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 7'si (%6,5) katılmıyorum, 9'u (%8,4) kararsızım, 62'si (%57,9) katılıyorum, 29'u (%27,1) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 26: Takım üyeleri takım çalışmasındaki değişiklikler hakkında vaktinde bilgilendirilir.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Katılıyorum	11	10,3	10,3	10,3
Kesinlikle Katılıyorum	96	89,7	89,7	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.26'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 11'i (%10,3) katılıyorum, 96'sı (%89,7) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 27: Takım yöneticisi önemli problemler hakkında vaktinde bilgilendirilir.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Katılıyorum	2	1,9	1,9
	Kesinlikle Katılıyorum	105	98,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.27'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 2'si (%1,9) katılıyorum, 105'i (%98,1) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 28: Kendi işimin takım başarısına nasıl katkı sağladığımı net bir şekilde anlıyorum.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Katılmıyorum	1	,9	,9
	Kararsızım	17	15,9	16,8
	Katılıyorum	41	38,3	55,1
	Kesinlikle Katılıyorum	48	44,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.28'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 1'i (%0,9) katılmıyorum, 17'si (%15,9) kararsızım, 41'i (%38,3) katılıyorum, 48'i (%44,9) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 29: Takım içi ilişkilerde sahip olduğum rolü anlıyorum.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Katılıyorum	4	3,7	3,7
	Kesinlikle Katılıyorum	103	96,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.29'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 4'ü (%3,7) katılıyorum, 103'ü (%96,3) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 30: Takım arkadaşlarımla işlerinin takıma nasıl katkı sağladığımı net bir şekilde anlıyorum.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Katılmıyorum	13	12,1	12,1
	Kararsızım	4	3,7	15,9
	Katılıyorum	54	50,5	66,4
	Kesinlikle Katılıyorum	36	33,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.30'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 13'ü (%12,1) katılmıyorum, 4'ü (%3,7) kararsızım, 54'ü (%50,5) katılıyorum, 36'sı (%33,6) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 31: Takım içi ilişkilerinde takım arkadaşlarımla rollerini anlıyorum.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Katılıyorum	4	3,7	3,7
	Kesinlikle Katılıyorum	103	96,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0

Tablo.31'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 4'ü (%3,7) katılıyorum, 103'ü (%96,3) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 32: Takım üyeleri birbirlerinin görevleri hakkında net bir anlayışa sahiplerdir.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kesinlikle Katılıyorum	107	100,0	100,0	100,0

Tablo.32'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 107'si (%100) kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir, bu soruya hiçbir katılımcı katılmıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 33: Organizasyon takımın çalışmasını yeterli derecede destekler.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kesinlikle Katılmıyorum	26	24,3	24,3	24,3
Katılmıyorum	52	48,6	48,6	72,9
Valid Kararsızım	15	14,0	14,0	86,9
Katılıyorum	14	13,1	13,1	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.33'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 26'sı (%24,3) kesinlikle katılmıyorum, 52'si (%48,6) katılmıyorum, 15'i (%14) kararsızım, 14'ü (%13,1) katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 34: Organizasyon takımın görevlerini yerine getirebilmesi için yeterli düzeyde yetkiyi sağlamaktadır.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Katılmıyorum	22	20,6	20,6	20,6
Valid Kararsızım	9	8,4	8,4	29,0
Katılıyorum	76	71,0	71,0	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.34'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 22'si (%20,6) katılmıyorum, 9'u (%8,4) kararsızım, 76'sı (%71) katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılıyorum ve kesinlikle katılmıyorum cevaplarını vermemiştir.

Tablo 35: Organizasyon takımın görevlerini yerine getirebilmesi için yeterli düzeyde kaynakları sağlamaktadır.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kesinlikle Katılmıyorum	26	24,3	24,3	24,3
Katılmıyorum	52	48,6	48,6	72,9
Valid Kararsızım	15	14,0	14,0	86,9
Katılıyorum	14	13,1	13,1	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.35'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 26'sı (%24,3) kesinlikle katılmıyorum, 52'si (%48,6) katılmıyorum, 15'i (%14) kararsızım, 14'ü (%13,1) katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 36: Takım başarılı olduğu takdirde iyi ödüllendirilir.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kesinlikle Katılmıyorum	16	15,0	15,0	15,0
Katılmıyorum	59	55,1	55,1	70,1
Valid Kararsızım	7	6,5	6,5	76,6
Katılıyorum	25	23,4	23,4	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.36'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 16'sı (%15) kesinlikle katılmıyorum, 59'u (%55,1) katılmıyorum, 7'si (%6,5) kararsızım, 25'i (%23,4) katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılıyorum cevabını vermemiştir.

Tablo 37. Takım üyeleri takımın kısa dönemli amaçları hakkında net bir anlayışa sahiptir.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Katılmıyorum	15	14,0	14,0	14,0
Kararsızım	7	6,5	6,5	20,6
Katılıyorum	69	64,5	64,5	85,0
Kesinlikle Katılıyorum	16	15,0	15,0	100,0
Total	107	100,0	100,0	

Tablo.37'deki takım performansı ile ilgili belirtilen soruya katılımcıların 15'i (%14) katılmıyorum, 7'si (%6,5) kararsızım, 7'si (%6,5) kararsızım, 69'u (%64,5) katılıyorum, 16'sı (%15) kesinlikle katılıyorum cevaplarını vermişlerdir, bu soruya hiçbir katılımcı kesinlikle katılmıyorum cevabını vermemiştir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

İşletmenize iyi bir ekip yönetimi stratejisi uygulamak, katılan herkesin daha iyi performans göstermesine ve kaliteli sonuçlar sunmasına büyük ölçüde yardımcı olacaktır (The Elorus Team, 2018).

Bulgulara dayanarak, etkili iletişim ile çalışan performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Bu kurumda ekip çalışması etkili iletişim, hem de çalışanların nihai hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için çalışanın performansını ortaya çıkarabilen önemli bir taktiktir. Güven düzeyi, çalışanların performansı ile bulgular açısından olumlu ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Güven oluşturmak, birbirlerinin yeterliliklerine ve güvenilirlerine olan güveni arttırmaktır; bu nedenle, ekip üyeleri arasında güvenin varlığı, organizasyonda sinerji oluşturur ve çalışanlarının güvenilirliğine ve yeterliliklerine dayanarak güven olarak daha iyi bir performans göstermesini sağlar. Bulgulara dayanarak, kişilerarası beceriler ile çalışan performansı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Liderliğin çalışan performansı ile pozitif ilişkisi vardır. Liderlik, organizasyon tasarımının önemli bir unsurudur; liderlik başarısızlıktan başarıya dönüm noktası olabilir. Bulgulara dayanarak, hesap verebilirlik ile çalışan performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yapışkanlığın çalışan performansı ile anlamlı ve pozitif bir ilişkisi vardır. Yapışkanlık, çalışanların nasıl uyum içinde performans sergilediğini gösterir. Yapışkanlık, çalışanın kendini güvende hissettiği, adım atmak için bir harekete geçecek ve kuruluşun hedeflerine doğru harekete geçmeye hazır olacak bir ruh hissi olduğunu gösterir.

Bu çalışmada Artvin İl Emniyet Müdürlüğünde çalışan Polis Memuru ve Başpolis Memuru rütbesinde bulunan personellerin takım halinde çalışma konusunda gerekli bilgi ve donanıma sahip oldukları açık ve net bir şekilde ortaya çıkmıştır. Personelle yüz yüze görüşüldüğünde takım çalışması kavramını net olarak ifade edebildikleri görülmüştür. Özellikle takım halinde çalıştıkları zaman kurumlarına daha faydalı oldukları anlaşılmıştır. Ayrıca bu çalışma Emniyet personeli içerisinde yalnızca sahada takım halinde çalışanlarla değil büro memurlarıyla da bire bir görüşülerek hazırlanmıştır. Takım çalışmasıyla ilgili sahada çalışan personel ile büroda çalışan personelin bazı konularda farklı düşündükleri ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak Artvin ilinde çalışan Emniyet Müdürlüğü personelleri takım çalışmasına önem verdiklerini ifade etmişlerdir.

KAYNAKÇA

Doyle, A., (2019). Teamwork Skills List and Examples, <https://www.thebalancecareers.com/list-of-teamwork-skills-2063773>. (23.10.2019).

Alderfer, C.P. (1977). Group and intergroup relations. In J.R. Hackman & J.L. Suttle (Eds.), *Improving the quality of work life* (pp. 227–296). Palisades, CA: Goodyear.

Argote, L., & McGrath, J.E. (1993). Group processes in organizations. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (Vol. 8, pp. 333–389). New York: John Wiley & Sons.

Bassett-Jones, N. (2005). The paradox of diversity management, creativity and innovation. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 169–175.10.1111/caim.2005.14.issue-2.

Farh, C. I., Seo, M.-G., & Tesluk, P. E. (2012). Emotional intelligence, teamwork effectiveness, and job performance: the moderating role of job context. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 890.

Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. Lorsch (Ed.). *Handbook of organizational behavior* (pp. 315–342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hackman, J.R. (1992). Group influences on individuals in organizations. In M.D. Dunnette & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 199–267). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Haneberg, L, 2012, Accountability and Ownership, MPI, (pp. 1-6).
<http://managementcraft.typepad.com/Accountability%20and%20Ownership%20Article.pdf>.
(05.01.2016).

Hollenbeck, J.R., Ilgen, D.R., Segoe, D.J., Hedlund, J., Major, D.A., & Phillips, J. (1995). Multilevel theory of team decision-making: Decision performance in teams incorporating distributed expertise. *Journal of Applied Psychology*, 80, 292–316.

Hughes, A. M., Gregory, M. E., Joseph, D. L., Sonesh, S. C., Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., & Salas, E. (2016). Saving lives: A meta-analysis of team training in healthcare. *Journal of Applied Psychology*, 101, 1266–1304.

Hülsheger, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: A comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *The Journal of Applied Psychology*, 94, 1128–1145.

In D.R. Ilgen & E.D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of work performance: Implications for staffing, personnel actions, and development* (pp. 240–292). San Francisco: Jossey-Bass.

The Elorus Team (2018). Importance of team management and collaboration in the workplace, <https://www.elorus.com/blog/team-management-definition-the-importance-and-benefits-of-teamwork-and-collaboration-in-the-workplace/>. (23.10.2019).

Kozlowski, S.W.J., Gully, S.M., Salas, E., & Cannon-Bowers, J.A. (1996). Team leadership and development: Theory principles, and guidelines for training leaders and teams. In M. Beyerlein, D. Johnson, & S. Beyerlein (Eds.), *Advances in interdisciplinary studies of work teams: Team leadership* (Vol. 3, pp. 251–289). Greenwich, CT: JAI Press.

Kozlowski, S.W.J., Gully, S.M., Nason, E.R., & Smith, E.M. (1999). Developing adaptive teams: A theory of compilation and performance across levels and time.

Kozlowski, S.W.J., & Bell, B.S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W.C. Borman, D.R. Ilgen, & R.J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Vol. 12. Industrial and organizational psychology* (pp. 333–375). London: Wiley.

Pounder JS, & Coleman M. Women-better leaders than men? In general and educational management it still “all depends”. *Leader Organ Dev J* 2008; 23: 122-133.

Rico, R., Hinsz, V. B., Burke, S., & Salas, E. (2017). A multilevel model of multiteam motivation and performance. *Organizational Psychology Review*, 7(3), 197–226.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Organizational behaviour*, Twelfth edition, New Jersey Pearson Educational Inc.

Salas. E, Dickinson. T. L, Converse. S. A, & Tannenbaum. S. I, 1992, Toward an understanding of team performance and training, Teams: Their training and performance, pp. 3-29. (04.09.2015).

Salas, E., Dickinson, T.L., Converse, S.A., & Tannenbaum, S.I. (1992). Toward an understanding of team performance and training. In R.W. Swezey & E. Salas (Eds.), Teams: Their training and performance (pp. 3–29). Norwood, NJ: Ablex.

Sundstrom, E., De Meuse, K. P., & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *The American Psychologist*, 45, 120–133.

Thomson AM, Perry JL, & Miller TK. Conceptualizing and measuring collaboration. *J Public Admin Res Theory* 2009; 19: 23- 56.

West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research*: John Wiley & Sons.