

TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

TAKIM ÇALIŞMASININ BİREYİ TANIMA ÜZERİNE ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Caner KALIN

TRABZON
Ağustos, 2024

**TRABZON ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI**

TAKIM ÇALIŞMASININ BİREYİ TANIMA ÜZERİNE ETKİSİ

Caner KALIN

ORCID: 0009 - 0004 - 9116 - 7961

**Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünce
Yüksek Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

Tezin Danışmanı

Prof. Dr. Fatih BEKTAŞ

ORCID: 0000 - 0002 - 4569 - 4662

**TRABZON
Ağustos, 2024**

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Trabzon Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Caner KALIN

08 / 08 / 2024

ÖN SÖZ

Günümüz dünyasında, bireysel başarıların yanı sıra takım başarısının da büyük bir önemi vardır. Takım çalışması, yalnızca projelerin tamamlanmasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda takım üyeleri arasında güçlü bağlar kurulmasına ve bireylerin birbirlerini daha iyi tanımalarına olanak tanır. Bu bağlamda, takım çalışmasının bireyi tanıma üzerindeki etkileri, hem akademik çevrelerde hem de iş dünyasında büyük bir ilgi görmektedir.

Bu çalışma, takım çalışmasının bireyi tanıma üzerine etkisini amaçlamaktadır. Takım içindeki etkileşimler, güvenin oluşması, iletişimin güçlenmesi ve empati yeteneğinin gelişmesi gibi faktörler, bireylerin birbirlerini daha iyi anlamalarını sağlar. Bu durum, sadece iş yerindeki verimliliği artırmakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin kişisel gelişimine de katkıda bulunur. Gerçekleştirilen takım çalışması etkinlikleriyle, katılımcılara bireyi tanımanın yollarında katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Tez çalışmam süresince bilgi ve deneyimleriyle yönlendirme yaparak, konunun belirlenmesinde ve takım çalışması alanında akademik ve kişisel gelişime önemli katkılar sağlayacağını öngörerek göstermiş olduğunu rehberlik, destek ve değerli katkıları için kıymetli danışmanım Trabzon Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dekanı, Rekreasyon Bölüm Başkanı Prof. Dr. Fatih BEKTAŞ' a teşekkürlerimi sunarım.

Tez süreci boyunca tüm sorularıma içtenlikle cevap veren ve çözüme kavuşturan sevgili arkadaşım Sayın Arş. Gör. Sabiha KAYA'ya teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tez süreci boyunca anlayış ile yaklaşıp hep yanımda olan aileme ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Ağustos, 2024

Caner KALIN

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ÖZET.....	ix
ABSTRACT	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
FOTOĞRAFLAR LİSTESİ	xv
KISALTMALAR LİSTESİ	xvi
1. GİRİŞ	1
1. 1. Araştırmanın Amacı.....	2
1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi	3
1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1. 4. Araştırmanın Varsayımları.....	4
2. LİTERATÜR TARAMASI	5
2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	5
2. 1. 1. Grup	5
2. 1. 1. 1. Grup Türleri	5
2. 1. 1. 2. Görev Grupları.....	5
2. 1. 1. 3. Sosyal Gruplar	6
2. 1. 1. 4. Formel Gruplar	6
2. 1. 1. 5. Informel Gruplar	6
2. 1. 1. 6. Küçük Gruplar	6
2. 1. 1. 7. Büyük Gruplar	6
2. 1. 1. 8. Birincil Gruplar.....	7
2. 1. 1. 9. İkincil Gruplar.....	7
2. 1. 1. 10. Açık Gruplar	7
2. 1. 1. 11. Kapalı Gruplar	8
2. 1. 1. 12. Bağımsız Gruplar.....	8
2. 1. 1. 13. Bağımlı Gruplar	8
2. 2. Takım Kavramı	8
2. 2. 1. Takım Türleri	9
2. 2. 1. 1. Formel Takımlar	9
2. 2. 1. 2. İnformel Takımlar.....	9

2. 2. 1. 3. Kendi Kendini Yöneten Takımlar.....	10
2. 2. 1. 4. Problem Çözme Takımları.....	10
2. 2. 1. 5. Sanal Takımlar.....	11
2. 2. 1. 6. Çapraz Fonksiyonlu Takımlar	11
2. 2. 1. 7. Proje Takımları	11
2. 2. 2. Grup ve Takım Farklılıkları	12
2. 2. 3. Takım Çalışması	13
2. 2. 4. Takım Çalışmasının Amacı ve Önemi	14
2. 2. 5. Takım Çalışmasının Avantajları	15
2. 2. 6. Takım Çalışmasının Dezavantajları	15
2. 2. 7. Takım Çalışmasının Ortaya Çıkışı.....	16
2. 2. 8. Takım Oluşum Aşamaları	19
2. 2. 8. 1. Oluşum Evresi.....	20
2. 2. 8. 2. Farklılıkları Yönetme Evresi.....	20
2. 2. 8. 3. Birlikte Çözüm Üretme Evresi.....	20
2. 2. 8. 4. Performans Evresi.....	21
2. 2. 8. 5. Dağılma Evresi	21
2. 2. 9. Takım Çalışması Uygulama Alanları.....	21
2. 2. 10. İş Dünyasında Takım Çalışması	21
2. 2. 10. 1. Ar-Ge Ekipleri	22
2. 2. 10. 2. Üretim Ekipleri	22
2. 1. 11. Eğitimde Takım Çalışması.....	22
2. 2. 11. 1. Öğrenci Projeleri.....	22
2. 2. 11. 2. Ödevler	22
2. 2. 12. Sağlıkta Takım Çalışması	23
2. 2. 12. 1. Sağlık Ekipleri	23
2. 2. 12. 2. Hasta Bakımında İş birliği	23
2. 2. 13. Sporda Takım Çalışması	23
2. 2. 13. 1. Takım Uyumu ve Performans.....	23
2. 2. 13. 2. İletişim ve Koordinasyon.....	23
2. 2. 13. 3. Stratejik Düşünme ve Problem Çözme	24
2. 2. 13. 4. Motivasyon ve Moral.....	24
2. 2. 14. Arama Kurtarma Ekiplerinde Takım Çalışması.....	24
2. 2. 14. 1. Koordinasyon ve İletişim.....	24
2. 2. 14. 2. Güven ve İş birliği	24
2. 2. 14. 3. Esneklik ve Adaptasyon.....	24
2. 2. 15. Takım Çalışması Performansına Etki Eden Faktörler.....	25

2. 2. 15. 1. İletişim	25
2. 2. 15. 2. Güven.....	25
2. 2. 15. 3. Liderlik	25
2. 2. 15. 4. Motivasyon	26
2. 2. 15. 5. Takım Ruhu	26
2. 2. 15. 6. Hedef ve Rol Belirleme	27
2. 2. 15. 7. Çatışma Yönetimi	27
2. 2. 15. 8. Kaynak Yönetimi.....	27
2. 2. 16. Takım Çalışması Etkinlikleri	28
2. 2. 16. 1. Uçan Halı	28
2. 2. 16. 2. Algı ve Çiz	29
2. 2. 16. 3. Hedef Kare.....	30
2. 2. 16. 4. Denge Kulesi.....	32
2. 2. 16. 5. Ters Kırkayak	33
2. 2. 16. 6. Denge Halkası.....	35
2. 2. 16. 7. Sihirli İp.....	37
2. 3. Literatür Taramasının Sonucu.....	38
3. YÖNTEM.....	45
3. 1. Araştırmanın Modeli	45
3. 2. Araştırma Grubu	47
3. 2. 1. Takım Çalışması Etkinliklerine Ait Zaman Bilgileri	49
3. 2. 3. Araştırma Soruları ve Veri Toplama Zamanı.....	50
3. 2. 3. 1. Kişisel Bilgi Formu.....	50
3. 2. 3. 2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	50
3. 2. 4. Veri Toplama Süreci	51
3. 2. 4. 1. Takım Çalışması Etkinlikleri	52
3. 3. Araştırma Ortamı	52
3. 3. 1. Görüşme Yapılan Mekân ve Zamana İlişkin Bilgiler	52
3. 4. Araştırmacının Rolü.....	53
3. 5. Verilerin Analizi	53
3. 6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği	53
3. 7. Araştırmanın Etiği.....	54
4. BULGULAR.....	55
4. 1. Nitel Verilere İlişkin Bulgular	55
4. 2. Bireyin Takım Çalışmasındaki Yeteneğinin Diğer Takım Üyelerine Katkısına İlişkin Bulgular	57

4. 3. Takım Çalışmasının Diğer Takım Üyeleri Hakkındaki Bilgi Düzeyine Katkısına İlişkin Bulgular	59
4. 4. Takım Çalışmasının Bireyin Yeteneklerini Tanımaya Katkısına İlişkin Bulgular	61
4. 5. Takım Çalışmasının Stresli Durumlarda Karar Verme Becerisine Etkisine İlişkin Bulgular	63
4. 6. Geri Bildirim Vermenin Takım Üyelerinin Güçlü ve Zayıf Yönlerini Tanımaya Etkisine İlişkin Bulgular	65
4. 7. Bireyleri Tanımanın Takım Performansına Katkısına İlişkin Bulgular	67
4. 8. Takım Oyunlarındaki Liderlik ve Sorumluluk Rollerinin Takım Üyelerini Tanımaya Etkisi İlişkin Bulgular	69
4. 9. Takım Çalışmasının Farklı Liderlik Özelliklerini Görmeye Etkisine İlişkin Bulgular	71
5. TARTIŞMA	72
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	77
6. 1. Sonuçlar	77
6. 2. Öneriler	78
6. 3. Araştırmanın Sonuçlarına Dair Öneriler	78
6. 4. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler	79
7. KAYNAKLAR.....	80
8. EKLER.....	90
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ	93

ÖZET

Takım Çalışmasının Bireyi Tanıma Üzerine Etkisi

Bu araştırma, takım çalışmasının bireyi tanıma üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemi, ölçüt örnekleme yöntemiyle seçilen ve daha önce herhangi bir spor branşında lisansı olan ve derece yapmış 6 erkek ve 6 kadın öğrenciden olmak üzere toplam 12 kişiden oluşmaktadır. Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden, durum çalışması yaklaşımı içinde yer alan bütüncül tek durum deseni ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların seçimi, spor branşlarındaki tecrübeleri göz önünde bulundurularak yapılmış olup, araştırmanın bulgularını zenginleştirmek adına nitel veri toplama araçları kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları arasında, 2 sorudan oluşan demografik bilgi formu ve 8 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu bulunmaktadır. Bu formlar, katılımcıların demografik özelliklerinin yanı sıra takım çalışmasına yönelik görüşlerini detaylı bir şekilde değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Katılımcılara, takım çalışmasının bireyi tanıma üzerindeki etkilerini gözlemlemek amacıyla 7 farklı takım çalışması etkinliği uygulanmıştır. Katılımcılarla birebir görüşmelerden sonra veriler önce ses kayıt cihazı yöntemi ile kayıt altına alınmış, sonrasında veriler dijital ortama aktararak gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu yöntem, verilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini artırmak amacıyla tercih edilmiştir. Kayıt altına alınan veriler, nitel araştırma yöntemlerinin analizinde yaygın olarak kullanılan Nvivo 14 programına aktarılmıştır. Verilerin çözümlenmesi için detaylı incelemeyi mümkün kılan içerik analizi tasarımı kullanılmıştır. Araştırma sürecinde elde edilen veriler, çalışma ortamında elde edilen uygun görsellerin kullanılmasıyla desteklenmiştir. Bu görseller, katılımcıların etkinlikler sırasında sergiledikleri davranışları ve etkileşimleri görsel olarak belgeleyerek verilerin yorumlanmasını kolaylaştırmıştır.

Araştırmanın nitel analizinde, takım çalışmasındaki kişisel yeteneklerin diğer takım üyelerine katkısı, takım çalışmasının diğer takım üyelerinin bilgi düzeyine katkısı, takım çalışmasının diğer takım üyelerinin yeteneklerini tanımaya katkısı, takım çalışması etkinlikleri sırasında stresli durumlarda karar verme becerisi, geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönleri belirlemedeki rolü, takım çalışması bireyleri tanımının takım performansına etkisi, takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi ve takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisi hakkındaki görüşleri gibi sorular yer almıştır. Araştırma sonucunda, takım çalışmasının bireyi tanıma üzerine etkisine ilişkin elde edilen bulgular, takım çalışması etkinliklerinin bireyi tanıma konusunda olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen kodlar, takım çalışmasının bireylerin birbirlerini daha iyi tanımalarına, yeteneklerini keşfetmelerine ve bilgi düzeylerini artırmalarına yardımcı olduğunu

ortaya koymuştur. Bu bulgular, takım çalışmasının sadece bireysel performansı artırmakla kalmayıp, aynı zamanda ekip içindeki ilişkileri ve iş birliğini güçlendirdiğini de göstermektedir. Bu alışma, takım çalışmasının bireyi tanıma üzerindeki etkilerini derinlemesine inceleyerek, bu alandaki literatüre önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Takım alışması, Bireyi Tanıma, Problem zme Becerileri, Nitel Analiz



ABSTRACT

The Effects Of Teamwork On Getting To Know Individuals

This study aims to examine the effects of teamwork on getting to know individuals. The sample of the research is a group of 12 students, consisting of 6 male and 6 female students, who have previously obtained a license and a degree in any sport branch, selected by criterion sampling method. The selection of the participants was based on their experience in sports branches, and qualitative data collection tools were used to enrich the findings of the study. The data collection tools used in the study included a demographic information form consisting of 2 questions and a semi-structured interview form consisting of 8 questions. These forms were prepared to evaluate the demographic characteristics of the participants as well as their views on teamwork in detail.

In order to observe the effects of teamwork on getting to individuals, participants were asked to implement 7 different teamwork activities. One-on-one interviews were conducted with the participants and the data was first recorded with a voice recorder and then transferred to written text and necessary edits were made. This method was preferred in order to increase the accuracy and reliability of the data. The recorded data was transferred to the Nvivo 14 program, which is widely used in the analysis of qualitative research methods. The content analysis design, which enables detailed examination, was used to analyze the data. The data obtained during the research process was supported by the use of appropriate visuals obtained from the work environment. These visuals visually documented the behaviors and interactions of the participants during the activities, facilitating the interpretation of the data.

The qualitative analysis of the research involved their opinions on questions such as the contribution of personal skills in teamwork to other team members, the contribution of teamwork to the knowledge level of other team members, the contribution of teamwork to recognizing the abilities of team members, the ability to make decisions in stressful situations during teamwork, the role of giving feedback in determining the strengths and weaknesses of team members, the effect of being acquainted with the individuals in teamwork on team performance, the effect of leadership and responsibility roles in team games on getting to know team members, and the opinions about the effect of different leadership characteristics on teamwork.

As a result of the research, the findings on the effect of teamwork on getting to know individuals showed that teamwork activities have a positive effect on it. The codes obtained from the participants' opinions revealed that teamwork helps individuals to get to know each other better, discover their talents and increase their level of knowledge. These findings suggest that teamwork not only enhances individual performance but also strengthens relationships and cooperation within

the team. The findings provide important clues for developing various strategies to increase the effectiveness of teamwork and ensure team cohesion. By examining the effects of teamwork on getting to know individuals in depth, this study makes important contributions to the literature in this field.

Keywords: Teamwork, Getting to Know Individuals, Problem-Solving Skills, Qualitative Analysis



TABLÖLAR LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Grup ve Takım Karşılaştırması Katzenbach ve Smith (1993).....	12
2.	Başarılı Bir Takım Çalışmasının Özellikleri	17
3.	Grup Geliştirme Modeli Karşılaştırması	19
4.	Takım Çalışması Alanında Ulusal ve Uluslararası Alanda Yapılan Çalışma Örnekleri.....	41
5.	Takım Çalışması Etkinliklerine Katılan Bireylerin Demografik Ön Bilgileri.....	48
6.	Takım Çalışması Etkinliklerine Ait Zaman Bilgileri.....	49
7.	Veri Toplama Araçları Amaç ve Kullanım Zamanı	49
8.	Araştırma Soruları ve Veri Toplama Zamanı	50
9.	Görüşme Yapılan Mekân ve Zamana İlişkin Bilgiler.....	52
10.	Bireyin Takım Çalışmasındaki Yeteneğinin Diğer Takım Üyelerine Katkısına İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi.....	55
11.	Takım Çalışmasının Diğer Takım Üyeleri Hakkındaki Bilgi Düzeyine Katkısına İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi.....	58
12.	Takım Çalışmasının Bireyin Yeteneklerini Tanımaya Katkısına İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi	60
13.	Takım Çalışmasının Stresli Durumlarda Karar Verme Becerisine Etkisine İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi.....	62
14.	Geri Bildirim Vermenin Takım Üyelerinin Güçlü ve Zayıf Yönlerini Tanımaya Etkisine İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi	64
15.	Bireyleri Tanımının Takım Performansına Katkısına İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi.....	66
16.	Takım Oyunlarındaki Liderlik ve Sorumluluk Rollerinin Takım Üyelerini Tanımaya Etkisi İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi.....	68
17.	Takım Çalışmasının Farklı Liderlik Özelliklerini Görmeye Etkisine İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Grup ve takım farkı	12
2.	Takım çalışması özellikleri ve takım performansı sonuç ilişkilerini gösteren kavram tablosu.....	18
3.	Tuckman'ın takım oluşum basamağı	19
4.	Web of Science verilerine göre, takım çalışması alanında 2015-2019 yılları arasında en az 4 yayın gerçekleştiren ve en az 2 alıntı yapılan 43 ülkenin bibliyografik haritası	39
5.	Web of Science verilerine göre, takım çalışması alanında 2010-2020 yılları arasında en az 2 yayın ve en az 2 alıntı yapılan 800 üniversitenin bibliyografik haritası	40
6.	Yin'in (2014) durum çalışması sınıflandırması.....	46
7.	Bireyin takım çalışmasındaki yeteneğinin diğer takım üyelerine katkısına ilişkin bulgular.....	57
8.	Takım çalışmasının diğer takım üyeleri hakkındaki bilgi düzeyine katkısına ilişkin bulgular.....	59
9.	Takım çalışmasının bireyin yeteneklerini tanımaya katkısına ilişkin bulgular	61
10.	Takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisine etkisine ilişkin bulgular.....	63
11.	Geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisi	65
12.	Bireyleri tanımanın takım performansına katkısına ilişkin bulgular	67
13.	Takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi ilişkin bulgular	69
14.	Takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisine ilişkin bulgular.....	71

FOTOĞRAFLAR LİSTESİ

<u>Fotoğraf No</u>	<u>Fotoğraf Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Uçan halı takım çalışması etkinliği	29
2.	Algıla ve çiz takım çalışması etkinliği	30
3.	Hedef kare takım çalışması etkinliği	31
4.	Denge kulesi takım çalışması etkinliği.....	33
5.	Denge kulesi takım çalışması etkinliği.....	33
6.	Ters kırkayak takım çalışması etkinliği.....	34
7.	Ters kırkayak takım çalışması etkinliği.....	35
8.	Denge halkası takım çalışması etkinliği	36
9.	Denge halkası takım çalışması etkinliği	36
10.	Sihirli ip takım çalışması etkinliği.....	38

KISALTMALAR LİSTESİ

Dk	: Dakika
f	: Frekans
K	: Katılımcı
KE	: Katılımcı Erkek
KK	: Katılımcı Kadın
N	: Sayı Değeri
NVIVO	: Nitel Analiz Programı
SAR	: Arama Kurtarma Ekibi
Örn	: Örnek
Vb.	: Ve Benzerleri
Vd.	: Ve Diğerleri

1. GİRİŞ

Gruplar ortak bir amaç için bağımsız olarak çalışan bireylerin koleksiyonları olsa da, takımlar birbirine bağımlıdır, ortak hedefleri paylaşır ve güçlü bir kolektif kimlik duygusuna sahiptirler (Demirci, 2018). Çok kültürlü takımlar kültürel olarak çeşitlilik gösterirken, küresel takımlar coğrafi olarak dağılmış ve çeşitli kültürel bağlamlara gömülüdür (Pamela & Hinds, 2015). Belirli bir süre boyunca etkileşimde bulunan, ortak bir amaç veya hedefe yönelik olarak birbirleriyle bağlantı kuran ve belirli sosyal normlar ve roller etrafında organize olan iki veya daha fazla kişidir (Levine & Moreland, 1990). Takım ortak hedeflere ulaşmak için birbirleriyle etkileşimde bulunan, farklı beceri ve yeteneklere sahip bireylerden oluşan kişilerdir. Takım içi iletişimin, koordinasyonun ve iş birliğinin takımın başarısı için kritiktir (Burke, Priest, Salas, Sims, & Mayer, 2008).

Takım çalışması iş, sağlık, eğitim ve spor gibi birçok alanda temel bir kavramdır. Ortak bir hedefe ulaşmak için farklı beceri, bilgi ve deneyimlere sahip bireylerin iş birliğini içerir. Takım çalışması, ekip üyeleri arasında açık iletişim, güven ve karşılıklı saygı gerektirir. Ancak zayıf ekip çalışması, ekip içinde çatışmalara, yanlış anlamalara ve verimsizliklere neden olabilir. Bu nedenle organizasyonların takım oluşturma faaliyetleri, iletişim eğitimleri ve liderlik gelişimi yoluyla takım çalışması kültürünü geliştirmeleri önemlidir. Takım çalışması kişisel gelişimi destekler, dayanışmayı artırır ve rekabet ortamında mücadele gücünü artırır (Bayrakdaroglu & Karadal, 2023). Çocukluk çağında oynanan oyunlar, çocukların sosyal etkileşimlerini, problem çözme yeteneklerini ve iş birliği yapma becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur. Bu oyunlar, yetişkinlikteki takım çalışması etkinlikleriyle doğrudan ilişkilidir ve bireylerin takım içindeki rolleri ve süreçleri anlamalarına katkı sağlar. Saklambaç, yakar top veya futbol gibi oyunlar, çocukların stratejik düşünme, hızlı karar verme ve takım arkadaşlarıyla iletişim kurma becerilerini geliştirir. Bu oyunlar, çocukların hem kendilerine olan güvenlerini artırır hem de başkalarının yeteneklerini tanımalarına ve takdir etmelerine olanak tanır (Vygotsky, 1978). Takım çalışmasının süreçlerini anlayarak ve iş birliğini geliştirmeye yönelik stratejiler uygulayarak kuruluşlar, ekiplerinin potansiyelini en üst düzeye çıkarabilir ve olağanüstü sonuçlar elde edebilir. Takım çalışması becerilerinin geliştirilmesi, kurumsal performansın artırılması ve ortak hedeflere ulaşılması açısından hayati öneme sahiptir (O'Leary vd., 2011). Ekip çalışması eğitimi ve katılım programlarına yapılan yatırımlar sayesinde kuruluşlar, ekip üyeleri arasında iş birliği, güven ve karşılıklı saygı kültürünü besleyebilir (Rafferty, Ball, & Aiken, 2001). Takım çalışmasının üretkenliği artırdığı, faaliyetleri geliştirdiğini, takım üyelerini farklı bakış açılarına maruz bırakarak organizasyonel adaptasyonu kolaylaştırır (Krukauskaitė & Jesevičiūtė, 2024).

Takım çalışma çeşitli iş alanlarında, eğitim alanlarında etkisinin yanında doğal afetlerde acil müdahalede bulunan ekipler içinde önemli bir etkiye sahiptir. Doğal afetlerde arama ve kurtarma

ekiplerinin etkili takım çalışması, hayatta kalanların bulunması ve kurtarılması için kritik öneme sahiptir. Koordinasyon, iletişim ve iş birliği, bu tür acil durum müdahalelerinde başarı için temel unsurlardır (Heide, 1989). Afet müdahale ekiplerinde takım çalışmasının etkinliği, müdahale sürecinin verimliliğini ve hızını artırır. Her ekip üyesinin belirli bir rol ve sorumluluğa sahip olması, kaynakların daha etkin kullanılmasını sağlar (Dynes & Quarantelli, 1977). Bu doğrultuda, bu araştırma ile takım çalışması etkinlikleri gerçekleştiren katılımcıların bireyi tanıma üzerine düşünceleri ortaya çıkarılmaya çalışılacaktır.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, takım çalışmasında bireyi tanımanın etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemektir. Bireyi tanıma, hem kişisel gelişim hem de sosyal etkileşimler açısından büyük önem taşır. Bu çalışmada, bireyin takım üyelerini tanıma süreci ve bu sürecin farklı boyutları ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Araştırma takım çalışması etkinliklerine katılan katılımcıların süreç hakkındaki görüşlerini incelenmesiyle oluşmaktadır. Çalışma kapsamında, katılımcılarla çeşitli takım çalışması etkinlikleri uygulatılmış ve bu etkinlikler sonrasında katılımcılara 8 (sekiz) soru yöneltilmiştir. Bu sorular, katılımcıların takım çalışması deneyimlerini ve bu deneyimlerin birbirlerini tanıma üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla tasarlanmıştır. Sorular, katılımcıların takım çalışması sırasında birbirleriyle nasıl etkileşimde bulunduklarını, birbirlerinin güçlü ve zayıf yönlerini nasıl fark ettiklerini ve bu süreçte iletişim ve iş birliği becerilerinin nasıl geliştiğini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın temel hedefi, takım çalışmasının bireyler arası etkileşim ve tanıma süreçlerine olan katkılarını ortaya koymaktır. Özellikle, takım çalışması etkinliklerinin bireylerin birbirleri hakkındaki farkındalıklarını nasıl artırdığını ve bu süreçte geliştirilen sosyal becerilerin iş veya eğitim ortamlarında nasıl kullanılabileceğini anlamak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda elde edilen bulgular, takım çalışmasının etkinliğini artırmak için kullanılabilecek stratejiler geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

Çalışmanın genel amacı doğrultusunda 2 temel problem sorusuna yanıt aranmıştır.

Takım çalışması, bireylerin birbirlerini tanıma ve anlama becerilerini nasıl geliştirir?

Takım çalışmasında bireyleri yakından tanımanın, takımın problem çözme ve karar verme becerisine nasıl katkı sağlayabileceğini düşünüyorsunuz?

Yukarıda belirtilen genel amaçlar doğrultusunda katılımcılara EK-1’de belirtilen yarı yapılandırılmış olarak hazırlanan sorular katılımcılara sorularak veriler elde edilmiştir.

1. 2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Takım çalışması, bireylerin profesyonel ve kişisel gelişimlerinde önemli bir role sahiptir. Modern iş dünyası ve eğitim ortamlarında, takım çalışması yetenekleri, hem bireysel başarılar hem de organizasyonel verimlilik açısından kritik kabul edilmektedir. Takım çalışmasının bireyi tanıma süreçleri üzerindeki etkilerini araştırmak, bu bağlamda oldukça gereklidir. Bireyler arasındaki ilişkilerin kalitesi, takımın genel performansını doğrudan etkileyebilir. İyi tanınmayan takım üyeleri arasındaki iletişim eksiklikleri ve yanlış anlamalar, iş birliği ve koordinasyon sorunlarına yol açabilir. Bu nedenle, bireylerin birbirlerini tanıma süreçlerinin, takım çalışmasının etkinliğini artırmada önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. Johnson ve Johnson (1999), takım içi ilişkilerin güçlendirilmesinin, grup dinamiklerini ve iş birliğini olumlu yönde etkilediğini belirtmektedirler. Ayrıca, Hackman (2002), etkili takım çalışmalarının, üyelerin birbirleriyle olan ilişkilerini ve iş birliği düzeylerini artırdığını savunmaktadır. Hackman'a göre, takım üyeleri arasındaki güçlü ilişkiler, takımın hedeflerine ulaşmada kritik bir rol oynamaktadır. Bu çalışma, takım dinamiklerinin bireyler arasındaki ilişkiler üzerindeki etkilerini derinlemesine inceleyerek, mevcut literatüre katkıda bulunacaktır. Brown ve Duguid (2001), iş birliğinin ve sosyal öğrenmenin, bireylerin profesyonel gelişimlerinde kritik bir rol oynadığını vurgulamışlardır. Benzer şekilde, Tuckman (1965), takım gelişiminde, üyelerin birbirlerini tanımasının, takımın evrimsel süreçlerinde önemli bir adım olduğunu belirtmiştir.

Sonuç olarak, bu araştırma, takım çalışmasının bireylerin birbirlerini tanıma süreçlerine olan olumlu etkilerini vurgulayarak, hem akademik literatüre katkıda bulunacak hem de uygulamalı düzeyde önemli stratejik öneriler sunacaktır. Takım çalışmasının bireyler arası ilişkileri ve genel iş birliği düzeyini nasıl iyileştirdiği konusunda derinlemesine bir anlayış geliştirerek, daha verimli ve uyumlu çalışma ortamlarının oluşturulmasına yardımcı olacaktır.

1. 3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmaya;

1. Takım çalışmaları etkinliğine katılan 12 (n=12) kişi,
2. Katılımcılardan takım çalışmasıyla ilgili yarı yapılandırılmış olarak yöneltilen (8) sekiz soruya verdikleri yanıtlarla elde edilen veriler
3. Takım, takım çalışması ve etkinlik konuları
4. Katılımcıların ilgisi, samimiyeti ve bilgisi,
5. Elde edilen nitel veriler, içerik analizleri ve destekleyici görsel materyallerle sınırlandırılmıştır.

1. 4. Araştırmanın Varsayımları

1. Katılımcıların, yarı yapılandırılmış görüşme sorularına verdikleri cevapların dürüst ve samimi olduğu,
2. Görüşme ortamının, katılımcıların verdiği cevapları olumsuz yönde etkilemediği,
3. Katılımcıların, takım çalışması konusundaki gerçek deneyimlerini ve hislerini paylaştıkları,
4. Görüşme sırasında sorulan sekiz sorunun, katılımcılar tarafından doğru ve tutarlı bir şekilde anlaşıldığı ve cevaplandığı varsayılmıştır.



2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde araştırmaya ait kuramsal çerçevede yer alan bilgilere değinilecektir.

2. 1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Bu bölümde araştırmanın konusu ve kapsamı ile ilgili kuramsal bilgilere yer verilmiştir. Bu kapsamda grup ve takım kavramları, türleri, grup ve takımın farkları, takım oluşum aşamaları, başarılı bir takım olması için gerekenler, takım çalışması kavramı, takım çalışmasının amacı ve önemi, takım çalışmasının ortaya çıkışı, takım çalışması uygulama alanları, takım çalışmasına etki eden faktörleri konularında genel bir araştırma çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır.

2. 1. 1. Grup

Grup, belirli bir amaç doğrultusunda bir araya gelmiş, birbirleriyle etkileşimde bulunan ve ortak normlara sahip bireyler topluluğudur. Gruplar, sosyal bilimlerin birçok dalında incelenmekte olup, sosyal psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış gibi alanlarda önemli bir araştırma konusu olmuştur. Gruplar, üyelerinin ortak hedeflerine ulaşmak için bir araya geldikleri ve belirli bir süre boyunca etkileşimde bulundukları sosyal birimlerdir (Forsyth, 2018). Gruplar, ortak çıkarlara, kişisel yakınlıklara veya kolektif faaliyetlere düzenli olarak katılan üyelerin atfedilen statülerine dayanan topluluklardır (Breiger, 1974). Çok sayıda grup, ortak bir deneyim veya amaç doğrultusunda birbirine bağlı, mikro-sosyal bir yapı içerisinde birbiriyle ilişkili veya birbirleriyle etkileşime giren insanlardan oluşan bir topluluk olarak nitelendirilebilir.

2. 1. 1. 1. Grup Türleri

Grup türleri, farklı kriterlere göre çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir ve bu sınıflandırmalar, grupların doğasını, amaçlarını ve işleyişini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir. İşte grup türlerinin daha ayrıntılı açıklamaları:

2. 1. 1. 2. Görev Grupları

Görev grupları, belirli bir görevi yerine getirmek veya bir hedefe ulaşmak amacıyla oluşturulan gruplardır. Bu tür gruplar genellikle iş yerlerinde, okullarda veya projelerde görülür. Görev grupları genellikle belirli bir süre için oluşturulur ve hedefe ulaşıldığında dağıtılır (Tuckman, 1965).

2. 1. 1. 3. Sosyal Gruplar

Sosyal gruplar, üyeler arasında sosyal etkileşimi ve bireyler arası ilişkileri geliştirmek amacıyla kurulan gruplardır. Bu tür gruplar, arkadaşlıklar, hobiler veya ortak ilgi alanları etrafında şekillenir. Sosyal gruplar, üyeler arasında duygusal bağlar kurarak sosyal destek sağlarlar ve genellikle uzun süreli ilişkiler üzerine kurulur (Homans, 1950).

2. 1. 1. 4. Formel Gruplar

Formel gruplar, belirli kurallar, roller ve yapılar çerçevesinde oluşturulan gruplardır. Bu gruplar genellikle resmi kuruluşlar içinde bulunur ve belirli hedeflere ulaşmak için düzenlenmiştir. Formel gruplar, belirli kurallar ve prosedürler doğrultusunda çalışan ve belirli stratejik kararları alan gruplardır (Cartwright & Zander, 1968). Formel gruplar, grubun organizasyon tarafından oluşturulduğu tartışılacak konunun sınırlarının belirlendiği anlamına gelir. Formal gruplar belirli bir yöneticiye doğrudan rapor verebilecek şekilde oluşturulur.

2. 1. 1. 5. Informel Gruplar

Informel gruplar, daha esnek ve resmi olmayan yapılarla oluşturulan gruplardır. Bu tür gruplar genellikle iş yerleri, topluluklar ve sosyal ortamlar gibi çeşitli alanlarda doğal olarak ortaya çıkar ve sosyal etkileşimlere dayanır. Informel grupların varlığı, örgüt içindeki iletişimi artırabilir ve çalışanlar arasında iş birliğini teşvik edebilir (Mayo, 1945). Bu gruplar, resmi olmayan roller ve normlar geliştirir ve üyeler arasında sosyal uyumu sağlar (Blau, 1964). Belirli kuralları, prosedürler veya hiyerarşileri takip etmeden üyeler arasında iletişimi güçlendirmede, destek sağlamada ve ortaklıkları teşvik etmede çok önemli bir rol oynar.

2. 1. 1. 6. Küçük Gruplar

Küçük gruplar, genellikle 3-15 kişiden oluşan ve üyeler arasında yakın, kişisel ilişkilerin kurulmasına olanak tanıyan gruplardır. Küçük gruplar, yaratıcılığı teşvik eder ve üyelerin çeşitli bakış açılarını bir araya getirerek inovasyonu destekler (Paulus & Nijstad, 2019). Bu tür gruplar, problem çözme ve karar alma süreçlerinde etkilidir, çünkü grup üyeleri arasında yüz yüze iletişim ve hızlı geri bildirim mümkün olur (Wheeler, 2020).

2. 1. 1. 7. Büyük Gruplar

Büyük gruplar, genellikle 15 kişiden fazla üyeye sahip olan ve geniş bir yelpazede çeşitli özelliklere sahip gruplardır. Bu tür gruplar, daha geniş kaynaklara ve daha çeşitli beceri setlerine sahip olabilirler, ancak üyeler arasında bireysel ilişkiler daha zayıf olabilir. Büyük gruplar, geniş bir

yelpazede bilgi ve beceri birikimine sahip olma avantajına sahiptir, bu da karmaşık ve çok disiplinli görevlerin üstesinden gelmelerine olanak tanır. Ancak, bu çeşitlilik aynı zamanda koordinasyon ve iletişim zorluklarını da beraberinde getirir. Büyük gruplarda, alt gruplar veya takımlar oluşturmak, iletişimi ve iş birliğini artırmak için etkili bir strateji olabilir (Hare, 1976). Büyük gruplarda karar alma süreçleri genellikle daha karmaşıktır ve daha fazla zaman alabilir. Konsensüs sağlama veya çoğunluk oyu gibi yöntemler kullanılarak kararlar alınır, ancak bu süreçler, grup üyeleri arasındaki uyum ve iş birliğini zorlaştırabilir. Etkili liderlik ve yapılandırılmış süreçler, büyük gruplarda karar alma etkinliğini artırabilir (Janis, 1972).

2. 1. 1. 8. Birincil Gruplar

Birincil gruplar, üyeler arasındaki doğrudan, samimi, yüz yüze ilişkilerin baskın olduğu küçük gruplardır. Bu gruplar, bireylerin kimliklerinin ve sosyal davranışlarının şekillendiği temel sosyal birimlerdir. Bireylerin kişisel ve sosyal gelişiminde önemli rol oynayan birincil gruplar, uzun süreli ve derinlemesine ilişkilerle karakterize edilir. Aile, birincil grubun en temel örneğidir ve bireylerin değerlerinin, tutumlarının ve davranışlarının şekillenmesinde önemli bir etkidir. Birincil gruplar, üyeleri arasında güçlü bir güven ve bağlılık duygusu oluşturur ve bu grupların ilişkileri genellikle uzun sürelidir. Ortaokullar gibi eğitim ortamlarında bulunanlar gibi ikincil gruplar, öğrencilerin gelişimini ve öğrenme deneyimlerini şekillendirmede çok önemli bir rol oynar. Bu gruplar, öğrencilerin iş birliği yapması, birbirlerinden öğrenmesi ve eğitimcilerin rehberliğinde ortak faaliyetlerine katılması için ortam hazırlar.

2. 1. 1. 9. İkincil Gruplar

İkincil gruplar, üyeler arasındaki ilişkilerin daha az kişisel ve daha çok amaca yönelik olduğu büyük ve daha resmi gruplardır. Bu gruplar, belirli bir hedefe ulaşmak için organize edilir ve üyeler arasındaki etkileşimler daha yapılandırılmış ve sınırlıdır. İkincil gruplar, iş yerleri, okullar ve diğer kurumlarda yaygındır ve üyeler arasındaki etkileşimler genellikle resmi kurallar ve prosedürlerle yönlendirilir. Bu grupların temel amacı, belirli görevleri ve hedefleri yerine getirmektir. (Turner & Killian, 2023).

2. 1. 1. 10. Açık Gruplar

Açık gruplar, yeni üyelerin katılımına ve mevcut üyelerin ayrılmasına izin veren, esnek yapıda gruplardır. Bu gruplar, dışa açık bir yapıya sahiptir ve katılım kuralları genellikle daha esnektir (Bauman & May, 2022). Açık gruplar, üyelik giriş ve çıkışlarının serbest olduğu, katılım kurallarının esnek olduğu sosyal yapılardır. Bu gruplar, yeniliklere ve değişimlere açık olup, üyeler arasında özgür bir etkileşim ortamı sunar.

2. 1. 1. 11. Kapalı Gruplar

Kapalı gruplar, üyelik için belirli kriterlerin bulunduğu ve yeni üyelerin katılımının zor olduğu daha sınırlı ve sıkı yapıya sahip sosyal birimlerdir. Bu gruplar, özel kulüpler, elit organizasyonlar veya gizli topluluklar gibi çeşitli formlarda olabilir ve üyelik, belirli niteliklere veya sosyal statüye bağlıdır (Coleman & Hoffer, 2023).

2. 1. 1. 12. Bağımsız Gruplar

Bağımsız gruplar, üyelerinin performansının birbirlerinden bağımsız olduğu, her bireyin kendi başına hareket ettiği gruplardır. Bu gruplarda bireyler, kendi görev ve sorumluluklarını bağımsız olarak yerine getirir ve grup üyeleri arasındaki etkileşimler minimaldir. Bağımsız gruplar, bireysel performansın önemli olduğu iş yerleri veya proje bazlı görevlerde sıkça görülür. Bağımsız gruplar, üyelerinin birbirleriyle minimal etkileşimde bulunduğu ve bireysel sorumlulukların ön planda olduğu gruplardır. Bu tür gruplar, her bir üyenin kendi başına çalışmasını ve görevlerini yerine getirmesini gerektirir.

2. 1. 1. 13. Bağımlı Gruplar

Bağımlı gruplar, bir araştırma tasarımında aynı katılımcıların birden fazla ölçümde yer aldığı gruplardır. Bu tür gruplarda, aynı kişilere farklı zamanlarda veya farklı koşullarda ölçüm yapılır. Bağımlı gruplar, tekrarlanan ölçümler tasarımında yaygın olarak kullanılır ve bu tür çalışmalarda, bireylerin kendilerinin karşılaştırılması, dışsal değişkenlerin etkisini minimize etmeye yardımcı olur. Tekrarlanan ölçümler tasarımında, bağımlı gruplar, aynı bireylerin farklı zaman noktalarında veya koşullarda test edilmesiyle elde edilen verilerden oluşur (Smith, 2019). Bağımlı grupların kullanımı, deneysel araştırmalarda bireysel farklılıkların etkisini minimize ederek daha güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlar

2. 2. Takım Kavramı

Bir ekip, başarılı bir proje tamamlanması için ihtiyaç duyulan, olumlu dışsallıklar ve etkili iş birliği ve görev başarımı için koordinasyon gibi zorluklarla karşı karşıya kalan kritik bir birey grubudur. Takım, sosyal olarak sinerjiye doğru gelişen ortak hedefleri ve görevleri vardır. Takım dinamikleri, gelişmiş yaratıcılık ve üretkenlik için bir ekip içindeki sosyal etkileşimleri anlamayı, tanımlamayı ve optimize etmeyi içerir (Poggendorf, 2008). Takım, ortak amaca sahip olan aktivitelerde hedeflerini başarmak için koordineli bir şekilde hareket etmek zorunda kalan, birbirlerine bağımlı üyelerden oluşan bir çeşit örgütsel gruptur (Northouse, 1997). Bir takım,

organizasyonel öğrenme ve hedeflere ulaşmada etkinlik için çok önemli olan görevler ve ürünler için sorumluluk paylaşılan, birbirine bağlı bireylerden oluşan bir grup olarak tanımlanır (Cláudia, Ferreira, & Rocha, 2019). Takımlar kolektif çabaların bireysel çabaları aştığı, karşılıklı bağımlılığı, ortak hedefleri ve üyeler arasında öğrenme, statü ve benlik saygısı gibi faydaları vurguladığı sinerjik bir gruptur (Scarnati, 2001). Takımlarda üyelerin birbirlerini tamamlamaları ön plandadır. Takım olmak için gerekenler;

- En az iki kişinin varlığı
- Belirgin ortak hedefler
- Üyeler arasında bağlılık
- İş Birliği ve Koordinasyon

2. 2. 1. Takım Türleri

Takım türleri, organizasyonel yapı içinde farklı ihtiyaçları karşılamak üzere belirli görevler ve amaçlar doğrultusunda oluşturulan çeşitli gruplardır. Bu gruplar, organizasyonların çalışma biçimlerine ve hedeflerine uygun olarak şekillenir ve iş birliğini artırarak verimliliği sağlar. Her takım türü belirli özelliklere sahiptir ve organizasyon içinde farklı roller üstlenir. Aşağıda, farklı takım türleri ve her birinin açıklamaları maddeler halinde verilmiştir.

2. 2. 1. 1. Formel Takımlar

Formal takımlar, belirli bir işlevi veya görevi yerine getirmek üzere yöneticiler tarafından resmi olarak belirlenmiş üyelerden oluşur. Bu takımlar, organizasyonun genel hedefleri doğrultusunda çalışır ve belirli bir hiyerarşik yapıya sahiptir. Formal takımların üyeleri, belirli roller ve sorumluluklar üstlenirler. Bu roller, takımın genel işleyişini ve görev dağılımını belirler. Formal takımlarda iletişim genellikle yukarıdan aşağıya doğru, yani yöneticiden astlara doğru gerçekleşir. Formal takımların performansı, belirli performans kriterlerine göre düzenli olarak değerlendirilir. Bu kriterler genellikle görevlerin zamanında tamamlanması, kalite standartlarına uyum ve hedeflerin gerçekleştirilmesi gibi ölçütler içerir (Rittman & Marks, 2001).

2. 2. 1. 2. İformel Takımlar

İnformal takımların resmi organizasyon yapısının dışında, bireyler arasındaki doğal sosyal bağlar yoluyla oluşur. İnformal takımlar, iş yerinde çeşitli işlevler ve roller üstlenir. Bu takımlar, bilgi paylaşımını ve yenilikçiliği teşvik eder, stres yönetimine yardımcı olur ve çalışanlar arasında güçlü sosyal bağlar kurar (Barnard, 1938). İnformel takımlarda iletişim, resmi yapıdan bağımsız olarak, genellikle yüz yüze etkileşimler, sosyal medya veya diğer iletişim araçları aracılığıyla

gerçekleşir. Bu takımlar, açık ve samimi bir iletişim ortamı sağlar, bu da çalışanların kendilerini daha rahat ifade etmelerine ve iş birliğini artırmalarına olanak tanır (Tengilimoğlu & Yiğit, 2005).

2. 2. 1. 3. Kendi Kendini Yöneten Takımlar

Kendi kendini yöneten takımlar, belirli bir görevi veya projeyi gerçekleştirmek amacıyla toplanan, yöneticiye ihtiyaç duymadan veya minimal yönetimle çalışan, görev ve sorumluluklarını kendi içinde belirleyen ve kararlarını bağımsız olarak alan takımlardır. Bu takımlar, görevleri yerine getirmek için gerekli planlamayı, koordinasyonu ve kontrolü kendileri yaparlar. Kendini yöneten takımlarda bir anlamda lider yoktur. Çünkü işi planlayan, uygulayan ve kontrol eden ekiptir. Üstelik çok sayıda liderleri var. Bunun nedeni, bu ekibin her üyesinin aktif olması ve bir dereceye kadar liderliğe sahip olmasıdır. Bu ekiplerin başına atanan kişi, diğer üyelerden farklı olarak koordinasyon görevini daha fazla üstleniyor (Kesim, 1999).

Kendi kendini yöneten ekiplerdeki öz yönetim yetkinlikleri, çok ekipli sistemlerde daha yüksek üretkenlik kazanımlarına yol açar; kendi kendini yönetenlerin oluşturduğu son derece uyumlu ekipler en üretken olanlardır (Millikin & Manz, 2010).

Kendi kendini yöneten veya kendi kendini düzenleyen takımlarda, takımın genel amacını veya hedefini bir yönetici veya lider belirler, ancak takım bu hedefe ulaşmak için kullanılacak yöntemleri yönetme özgürlüğüne sahiptir. Kendi kendini yöneten ekipler organizasyonlarda giderek daha yaygın hale geliyor. Örnekler arasında yönetici arama komiteleri ve yönetsel görev güçleri yer almaktadır. Kendi kendini yöneten ekipler üretkenliği, kaliteyi, tasarrufları ve çalışanların moralini artırır, ayrıca devamsızlık ve işten ayrılma oranlarının azalmasına da katkıda bulunur (Stewart & Manz, 1995).

2. 2. 1. 4. Problem Çözme Takımları

Genellikle aynı takımdan üyelerin kısa süreliğine bir araya gelip ortak probleme yönelip çalışma ortamını iyileştirerek verimliliği artırmasından oluşurlar.

Problem çözme takımları, karşılaşılan sorunları tespit edip çözüm yolları geliştirmek amacıyla bir araya gelen gruplardır. Etkili olabilmeleri için, ekip üyelerinin birbirleriyle açık ve samimi bir iletişim kurması ve bu iletişime güvenmesi esastır. Kriz ekibi problem çözme takımına bir örnektir. Kriz ekipleri, doğal afet (örn. tsunami) gibi ani bir krizle veya ürün kusuru veya küçük bir skandal gibi için için yanan bir krizle, küçük başlayıp daha sonra kontrolden çıkan bir krizle mücadele edebilir. Bazı kuruluşların krizlerle başa çıkmak için mevcut kalıcı kriz ekipleri vardır; diğer kuruluşlar doğaçlama yapar (Irvine, 1997). Problem çözme takımlarında, üyeler sorunun ne olduğunu bilmelidir ve ardından kendilerine özerklik verilmelidir. Sürekli iyileştirme ekipleri, araştırma ekipleri ve proje ekipleri bu tür takımlara örnek olarak gösterilebilir. Bu takımlar çeşitli bölümleri koordine edebilmek ve bir çözüm üretebilmek için yönetime ihtiyaç duyabilmektedirler

ancak yine de özerk bir yapıda olmalarına ihtiyaç vardır. Problemin bilindiği fakat çözüm yolunun bilinmediği durumlarda efektif olabilmektedirler (Peckham, 1996).

2. 2. 1. 5. Sanal Takımlar

Sanal takımlar, coğrafi olarak dağılmış bireylerin, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak ortak bir amaç doğrultusunda bir araya geldikleri çalışma gruplarıdır. Bu takımlar, günümüzün küreselleşen iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Sanal takımlar, üyelerinin farklı coğrafi bölgelerde bulunması nedeniyle, geleneksel yüz yüze etkileşimlerden farklı dinamiklere sahiptir. Sanal takımların bir diğer önemli özelliği, üyelerinin genellikle farklı kültürel geçmişlere sahip olmalarıdır. (Gibson & Cohen, 2003), sanal takımların çok kültürlü yapılarının, takım içi iletişim ve iş birliği süreçlerini zenginleştirebileceğini, ancak aynı zamanda kültürel farklılıkların çatışmalara yol açabileceğini belirtmişlerdir. Bu durum, sanal takımların yönetiminde kültürel farkındalık ve duyarlılığın önemini vurgular. Sanal takımların etkinliği, teknoloji kullanımının başarısına da bağlıdır (Powell, A., Piccoli, G. & Ives, B. 2004). Sanal takımların teknolojiyi etkin kullanarak, takım üyeleri arasında güven inşa edilir ve bu güvenin, takımın başarısı kritik bir rolü vardır (Jarvenpaa & Leidner, 1999).

2. 2. 1. 6. Çapraz Fonksiyonlu Takımlar

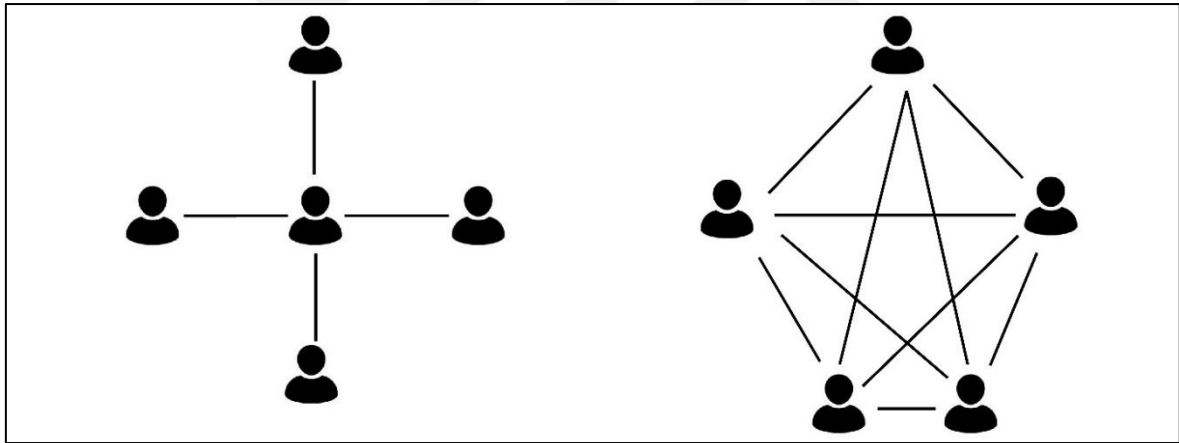
Organizasyonun çeşitli departmanlarından ve farklı uzmanlık alanlarından gelen çalışanları bir araya getirerek ortak bir hedef doğrultusunda iş birliği yapmalarını sağlayan takımlardır. Çapraz işlevli ekipler genellikle karmaşık projeler gibi belirli görevleri tamamlamak için bir araya gelir. Projenin tamamlanabilmesi için farklı birimlerde çalışan çalışanlara ekip kapsamındaki diğer birimler hakkında bilgi verilir (Eren, 2012). Bu takımlar bilgi alışverişinde bulunmada, yeni fikirler geliştirmede, problem çözmede ve karmaşık görevleri yerine getirmede oldukça etkilidir (Robbins & De Cenzo, 1998).

2. 2. 1. 7. Proje Takımları

Belirli bir proje veya hedefi tamamlamak için bir araya gelen geçici takımlardır. Proje tamamlandığında takım dağılır. Proje takımları, organizasyonların belirli bir sürede, belirli bir bütçe ile ve belirli bir kalite standardında projeleri tamamlamalarına yardımcı olur. Proje takımları, farklı disiplinlerden ve departmanlardan gelen üyeleri içerir. Bu farklılık, takımın çeşitli bakış açıları ve becerilerden faydalanmasını sağlar. Bu durum, yeniliği teşvik eder ve problemlere daha yaratıcı çözümler bulunmasını sağlar. Proje takımları, net bir şekilde tanımlanmış hedeflere ve amaçlara sahiptir. Bu hedefler, proje planı çerçevesinde belirlenir ve takım üyeleri tarafından ortak bir şekilde benimsenir. Bu, takımın odaklanmasını ve iş birliğini artırır (Larson & Gray, 2011).

2. 2. 2. Grup ve Takım Farklılıkları

Grup çalışması ve takım çalışması, organizasyonlardaki farklı çalışma stilleridir ve küresel çalışma ortamlarına etkileri vardır (Zoltan & Romulus, 2015). Takımlar ve gruplar farklı şekilde tanımlanır; ekipler daha yaratıcı ve yenilikçi olurken, gruplar kaynakları yönetir ve yeniden dağıtır (Fisher, Hunter, & Macrosson, 1997). Takım, ortak bağlılık, amaç ve sorumluluk içeren güçlü bir kolektif performans birimidir ve görev güçleri, üretim veya çalışan gruplar halinde kategorize edilebilir (Katzenbach & Smith 1993). Takımlar eşzamanlı olarak iş birliği yaparken, gruplar sırayla iş birliği yapar ve hızlı eylem ve üyeler arasındaki sürtüşmenin azaltılması için net bir liderlik gerekir (Berlin & Carlström, 2008). Gruplar genellikle belirli bir amacı veya hedefi olmayan, daha geniş bir kavramdır. Gruplar, bireylerin bir araya gelerek ortak bir yerde bulunmalarını veya belirli bir etkinlik için bir araya gelmelerini ifade eder. Takımlar ise belirli bir hedefe ulaşmak veya belirli bir işi başarmak üzere yapılandırılan, belirli roller ve görevlerle atanmış gruplardır. Takımlar genellikle belirli bir liderlik yapısına sahiptir ve ortak bir amaç etrafında iş birliği yaparlar.



Şekil 1. Grup ve takım farkı

Tablo 1. Grup ve Takım Karşılaştırması Katzenbach ve Smith (1993)

Kriter	Grubun özellikleri	Takımın özellikleri
Liderlik	Güçlü liderlik	Paylaşılmış liderlik
Sorumluluk	Bireysel	Ortak ve Bireysel
Amaç	Örgütsel hedefler ile özdeş amaçlar	Takım tarafından oluşturulan takım amacı
Yetenek düzeyi	Fonksiyonel ve yerleşik zaman zaman tamamlayıcı	Tamamlayıcı zaman zaman da az gelişmiş

Tablo 1'in devamı

Kriter	Grubun özellikleri	Takımın özellikleri
Etkileşim tarzı	Raporlar ve toplantı gündemleri ile yapılandırılmış verimli toplantılar	Açık uçlu tartışmalar etkin problem çözme toplantıları
İş çıktıları	Bireysel	İş birlikçi
	Bireylerin en iyi performanslarının toplamı	Bazı katkı sağlayanların performansından daha fazla performans elde etme
Verimlilik kriterleri	İşletmenin performans hedeflerine (verimlilik finansal vb.) Dolaylı etki	Ortak iş çıktılarının doğrudan değerlendirilmesi

2. 2. 3. Takım Çalışması

Günümüzde çalışma ortamlarında daha hızlı verim alınması için farklı yöntemler denenmeye başlanmıştır. Bu yüzden çalışma ortamlarında inovatif düşünce ve farklı bakış açılarıyla birlikte çalışanlar arasında ilişkiyi ve iş birliğini arttırmak amacı ile takım çalışmasına da ihtiyaç duyulmuştur.

Takım çalışması, insan grubunun hedeflerine ulaşmasını sağlama sürecini içerir. Takım çalışması hedeflerinin açıklığa kavuşturulması; hedef başarımlarına yönelik engellerin belirlenmesi belirlenen zorluklarla yüzleşilmesi ve hedeflere ulaşılmasını sağlama gibi adımlardan oluşur (Fajana, 2002). Takım çalışması, çalışanları bireysel çalışanlar olarak değil, birbirine bağımlı takımların üyeleri olarak gören bir iş tasarımı felsefesidir. 1980'lerin başından itibaren, takım tabanlı yapılar, daha önce iş organizasyonlarında norm olan son derece resmi, merkezi ve departmanlaşmış mekanik yapıların yerini almaya başlamıştır. Takımların kullanımı, güçlü ve etkili üretim ve yönetim ekiplerinin geliştirilmesinin daha yüksek performans ve artan iş memnuniyeti potansiyeline yol açacağına olan inançtan kaynaklanarak hızla yayılmıştır (Fapohunda, 2013). Takım çalışması ayrıca ekip üyeleri arasında zihinsel modellerin daha fazla paylaşılmasını, daha fazla karşılıklı anlayışı ve ekip üyelerinden daha fazla çabayı teşvik edebilir (Hsu, Chang, Klein, & Jiang, 2011).

Applebaum ve Batt'a (1994) göre etkili takım kurmanın gerekliliği, takımların sürekli bireysel gelişime olanak sağlayarak, daha deneyimli takım üyelerinden öğrenerek bireylerin iş ortamına etkili bir şekilde uyum sağlamasını sağlayarak ve üyelerin uyumunu teşvik eden açık iletişim kurarak her ekip üyesinin en iyi yanını ortaya çıkarmasına yardımcı olmasıdır. Arney'e (2014) göre takım çalışması, bir çalışma grubunun görevi yerine getirmede ve grup üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamada daha etkili olmasına yardımcı olma sürecini ifade eder.

Takım çalışması, üyeler arasında net ve açık bir iletişim geliştirmesine yardımcı olur. İnsanlar ekip üyeleri olarak birlikte çalıştıklarında ve konuştuklarında, birbirleri hakkında daha fazla şey öğrenirler ve bu, aralarında daha iyi bir anlayış yaratmaya yardımcı olur, dolayısıyla ekip üyeleri

arasındaki güvensizlik duvarlarını yıkan açık iş birliğini teşvik eder (Baharom, Stoverink & Kalogiannidis, 2022).

Fajana (2012), ekip kurmayı, organizasyon hedeflerine ulaşmak için uyum içinde çalışan kaynakların ve girdilerin bir entegrasyonunu yaratma süreci olarak ifade eder; burada her organizasyon üyesi için roller belirlenir, zorluklarla eşit şekilde yüzleşilir ve sürekli olarak kademeli iyileştirmeler aranır. Bu, ekip kurmada, üst düzey yönetim ve çalışanların başarılı bir şekilde çalışmak için iş birliği yapmaları ve açık iletişimi sürdürmeleri gerektiği anlamına gelir. Bu nedenle takım kurma, takımlar içindeki sosyal bağlantıları güçlendirmek ve çalışanları uyumlu ve işbirlikçi gruplara organize etmek için kullanılan çeşitli etkinlikler, etkileşimler ve egzersizler anlamına gelir.

2. 2. 4. Takım Çalışmasının Amacı ve Önemi

Bireysel olarak sahip olduğunuz bilgi, yetenek ve kaynaklar sınırlı olabilir, takım çalışması ve iş birliği ile üstesinden gelemeyeceğiniz zorlukları takımla beraber etkili çözümlerle çözebilirsiniz. Takım olarak alınan görevler, bireysel çalışanlara oranla çok daha hızlı ve verimli bir şekilde tamamlanmaktadır. Verimli bir takım çalışması için de farklı yeteneklere sahip takım üyelerini bir araya getirmek önemlidir. Takım çalışması, takım çalışanlarının öğrenme fırsatlarını artırır, deneyimi, bilgi ve becerileri farklı takım üyeleri arasındaki etkileşim sayesinde her bir takım çalışanı için öğrenme fırsatı oluşur. Takımlar içinde iş birliğiyle problem çözme, çeşitli girdilerin dikkate alınması ve sentezlenmesi nedeniyle daha yüksek kaliteli çözümler sağlar (West, 2012).

Ortak bir amaç için bir araya gelmiş takım üyeleri amaca ulaşmak için işin yalnızca kendilerine düşen kısmını değil, tamamını sahiplenirler. Takım çalışması sırasında yaşanacak her türlü problemi aşmak için tüm takım çalışanları çaba sarf eder. Takım çalışması sırasında, takım çalışanları birbirlerinden yeni bilgi ve deneyimleri öğrenirken takım içindeki rekabet de artar ve bu da takımın daha büyük başarılar elde etmesine katkıda bulunur. Takım üyeleri bilgi, bakış açıları ve deneyimleri paylaştığında, genellikle karmaşık sorunlara yenilikçi çözümler bulur (Edmondson, 2012). Takım çalışanları arasında yapılan görev dağılımı, farklı görevlerin eş zamanlı olarak yapılması ve farklı deneyim ve bilgi sahibi olan bireyler ile sonuca daha verimli ve daha hızlı ulaşılır. Takım çalışması yaratıcılığı teşvik eder. Farklı bakış açıları ve farklı fikirler ve deneyimlerin bir araya geldiği bir çalışmada beyin fırtınası sayesinde farklı perspektifler ve yaratıcı çözümler ortaya çıkar. Takım çalışması sırasında takım çalışanlarının yeni fikirlerini denemesi için takım üyeleri birbirini destekler. Bu destek, takım çalışması sırasında bireyin risk almaktan çekinmemesini sağlar.

2. 2. 5. Takım Çalışmasının Avantajları

1. Ekip çalışmasının avantajları arasında güçlü, zayıf yönleri, fırsatları ve zorlukları belirlemek, güven oluşturmak, bireysel katkıları anlamak ve projenin başlangıcında verimli bir şekilde yüksek performanslı ekipler kurmak yer alır.
2. Yükseköğretim Kurumlarında ekip çalışması bireysel performansı, kapsamlı bilgiyi ve okul adaptasyonunu geliştirir. Çalışma, bireysel yeterliliklerin grup kriterlerini karşılamak için nasıl birleştiğine odaklanarak işbirlikçi öğrenmenin faydalarını vurgulamaktadır.
3. İşyerinde ekip çalışması organizasyonel sonuçları geliştirir, sosyal ihtiyaçları karşılar ve kültürel çeşitliliği teşvik ederek bireysel çalışmaya kıyasla daha etkili çalışma ekiplerine yol açar (Khawam, DiDona, & Hern, 2017).
4. Takım çalışması hasta güvenliğini artırır, iletişimi geliştirir ve profesyoneller arası iş birliğini teşvik ederek sağlık ortamlarında daha iyi sonuçlara yol açar (Kevin, O'Leary, Donna, & Woods, 2014).
5. Sporda ekip çalışması, yeteneklerin entegrasyonunu, ortak zafer arayışını ve bireysel çıkarların ortak bir çıkara dönüştürülmesini sağlayarak ahlaki ve pratik başarıları teşvik eder (Gaffney, 2015).
6. Takım çalışması, kolektif mükemmellik arayışını geliştirir, bireylerin en iyisini ortaya çıkarır ve insanları ortak hedeflere doğru harekete geçirerek örgütsel başarı için çok önemli olan bir takım ruhunu teşvik eder (Bansal, & Gupta, 2012).
7. Ekip çalışması üretkenliği artırır, yeniliği teşvik eder ve birlik duygusunu teşvik eder. Yetenekleri ve çabaları ortak hedeflere doğru birleştirerek, bireyler daha kolektif bir şekilde başarır ve bu da daha büyük başarılarla yol açar (Matera, 2003).

2. 2. 6. Takım Çalışmasının Dezavantajları

1. Ekip çalışmasının dezavantajları arasında grup düşüncesi, üretkenliği engelleme ve işbirlikçi karar verme ve grup uygunluğu yanlılığı nedeniyle kötü kararlar alma potansiyeli sayılabilir (Kaba, Wishart, Fraser, Coderre, & McLaughlin 2016).
2. Okullarda ekip çalışmasının dezavantajları arasında iletişim sorunları, yetersiz bağlılık seviyeleri, ortak vizyon eksikliği, etkisiz meslektaşlık normları ve öğretmenler arasında eleştiriye direnç sayılabilir (Töremen & Karakus, 2007).
3. Ekip çalışmasının dezavantajları arasında artan iletişim süresi, zayıf koordinasyon ve rekabet eden hedefler bulunur (Tohidi & Glard, 2008).
4. Birleşik vizyonu engelleyen çeşitli yorumları, adil tazminatla ilgili sorunları ve uyumlu iş birliği için laik ve inanç temelli örgütsel ilkeleri birleştirmedeki zorlukları içerir (Grant, 2007).

5. İş ve akademik ortamlarda ekip çalışması, genel verimliliği ve üretkenliği etkileyen çatışmalar, eşitsiz katılım ve koordinasyon zorlukları gibi potansiyel dezavantajlara yol açabilir (Flake, 2018).
6. İstihdama ilişkisindeki takım çalışması, toplu sözleşmelerden kaynaklanan bireysel yükümlülüklerin belirlenmesinde zorluklar yaratır ve potansiyel olarak bireysel katkılara dayalı adil ödül dağıtımını engeller (Sewell, 2012).
7. İş ve akademik ortamlarda ekip çalışması, genel verimliliği ve üretkenliği etkileyen çatışmalar, eşitsiz katılım ve koordinasyon zorlukları gibi potansiyel dezavantajlara yol açabilir (Flake, 2018).

2. 2. 7. Takım Çalışmasının Ortaya Çıkışı

Takım çalışmasının tarihsel gelişimini incelediğimizde, Robert Blake ve Jane Mouton'un çalışmaları ve onların geliştirdiği Yönetim Izgarası önemli bir yer tutar. Yönetim Izgarası, ilk kez 1962 konferansında, yöneticilerin insanları nasıl daha etkili bir şekilde yönetebileceğini öğrenmelerine yardımcı olacak temel bir araç olarak tartışıldı. Blake ve Mouton (1964), yöneticilerin liderlik tarzlarını anlamalarına ve insanları daha destekleyici hale getirmeleri için davranışlarını değiştirmelerine yardımcı olmak amacıyla bir tür laboratuvar eğitimi olan Yönetim Izgarası Laboratuvarı'nı kullanmaya başladılar. Bu araç, yöneticilerin liderlik becerilerini geliştirmelerine ve takım çalışmasını teşvik etmelerine yönelik bir çerçeve sunuyordu.

Yönetim Izgarası'nın ikinci aşaması, takım üyelerinin eylemlerinin ve katılımcıların kendilerini bir takım üyesi olarak nasıl gördüklerinin değerlendirilmesini içeriyordu. Bir hafta süren oturumlar, takımın mevcut planlama yaklaşımı, iletişim etkinlikleri ve gerçek iş sorunları bağlamındaki hedefler üzerine tartışmaları içeriyordu. Takım çalışması, grup öğrenmesini ve işleyişini iyileştirmeyi amaçlayan çeşitli müdahaleleri tanımlamak için kullanılan bir terim olarak 1960'ların sonuna doğru baskın hale gelmiştir.

Cavaleri ve Obloj'a (1993) göre, takım çalışmasına yönelik ilgi özellikle 1980'lerde artmıştır. Bu dönemde, Batılı toplumlar ekonomik durgunluk nedeniyle problemlerin kaynağına inme ve çözüm önerileri geliştirme ihtiyacı duymuşlardır. Ekonomik anlamda istikrarlı bir yapıya sahip olan Japonya, Batı dünyasının ilgisini çekmiş ve bu başarının ardındaki nedenler sorgulanmaya başlanmıştır. Japonların ekonomik başarısının ardında yatan en önemli faktörlerden biri, kolektif çalışma ve bu doğrultuda oluşturdukları örgüt kültürü olduğu ortaya çıkmıştır.

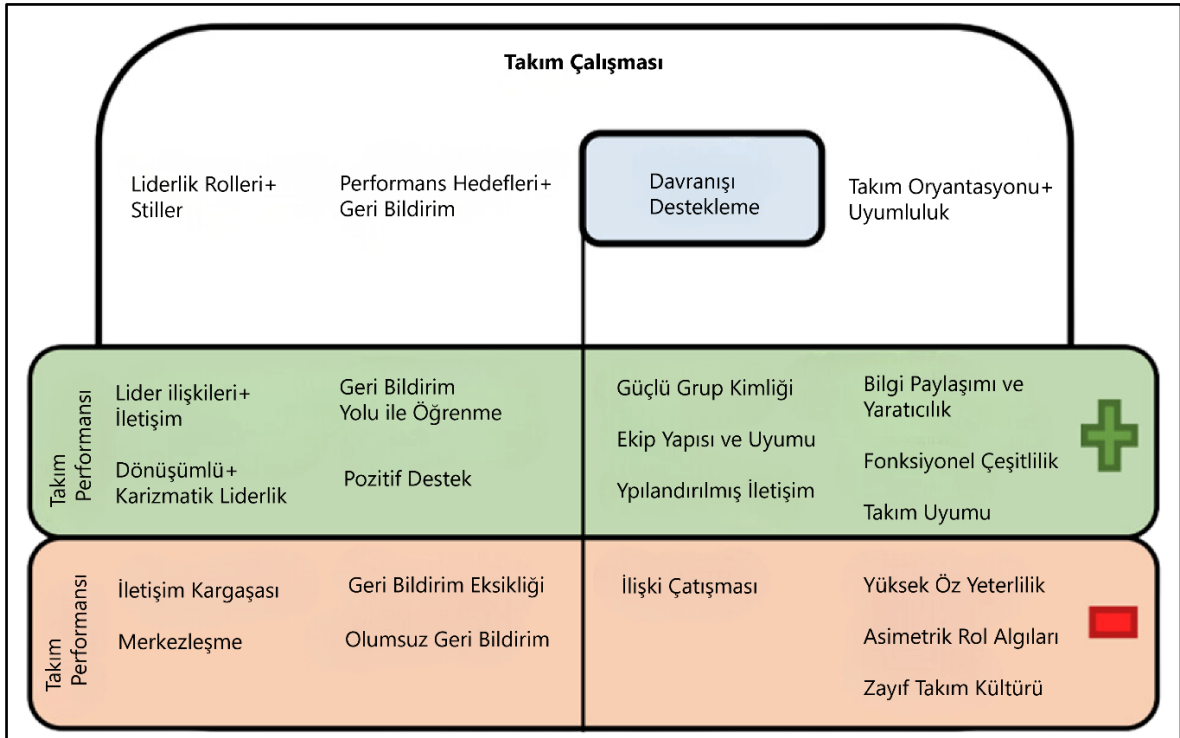
Japon ve Amerikan şirketleri arasındaki örgütlenme farklılıklarının incelendiği bu dönemde, Amerikan şirketlerinin strateji ve yapı gibi sistemlere önem verirken, Japon şirketlerinin iş birliğine, iletişim ağına ve iş becerilerinin temeline dayanan bir örgütsel yapıya sahip olduğu görülmüştür. Bu farklılıklar, takım çalışmasının ve kolektif çabanın, özellikle Japon şirketlerinin başarısında kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 2. Başarılı Bir Takım Çalışmasının Özellikleri

Özellikler	Tanımlamalar
Takım Başarısına ve Paylaşılan Hedeflere Bağlılık	• Paylaşılan liderlik, ağ temelli teoriler ve ölçümlerin takım temelli çalışmalara göre daha yüksek etki boyutları sağlamasıyla ekip performansını olumlu yönde etkiler (Mathieu & Kukenberger, 2016). • Takımın hedef bağlılığı, yapıcı görev geri bildirimi, katılımcı karar alma ve küçük takım boyutunun temel faktörler olduğu son derece yenilikçi ekiplerde performansı olumlu yönde etkiler (Hoegl & Parboteeah, 2006). • Ekip hedef bağlılığı, görev bağımlılığı ve destekleyici davranışların düzenleyici rol oynamasıyla ekip performansını, grup deneyiminin kalitesini ve yaşayabilirliğini olumlu yönde etkiler (Aubé & Rousseau, 2005). • Takımın başarısı, takım üyeleri arasında ortak bir kimlik ve anlayışın geliştirilmesine odaklanan ortak bir zihniyete, zorlayıcı yöne, güçlü yapıya ve destekleyici bağlama bağlıdır (Haas & Mortensen, 2016).
Takım Dayanışması	• Takım üyeleri asla tamamen kendi kendini yönlendiren veya tamamen bağımsız olmamalıdır (Heimann & O'Neill, 2000). • Takım yeterliliği ve gücü, takım düzeyinde daha güçlü etkilerle performansı olumlu yönde etkiler ve karşılıklı dayanışma, takım yeterliliği ile performans arasındaki ilişkiyi düzenler (Gully, Incalcaterra, & Beaubien, 2002). • Görev dayanışması, işbirlikçi bir çatışma yönetimi stiliyle eşleştirildiğinde takım performansını olumlu yönde etkiler ve yüksek düzeyde takım kimliği bu ilişkileri düzenler (Somech, 2008). • Takımlarda daha yüksek algılanan işbirlikçi sonuç karşılıklı dayanışma, özellikle görev yansıtmaları yüksek olduğunda daha iyi bilgi paylaşımına, öğrenmeye ve takım etkinliğine yol açar (Dreu, 2007). • Ekipler arası süreçler, çok ekipli sistem performansını önemli ölçüde tahmin eder; ekipler arası karşılıklı bağımlılık taleplerinin yüksek olduğu durumlarda bu daha büyük önem taşır (Marks, DeChurch, Mathieu, Panzer, & Alonso, 2005).
Kişilerarası Beceriler	• Çalışma ekiplerindeki etkili iş birliği için yalnızca dilsel yeterlilik değil, kişilerarası beceriler de çok önemlidir (Malgozhata, 2021). • Bireysel yetenek ve yatkınlık, takım performansı ile olumlu bir korelasyona sahipken, artan özerklik ve takım içi koordinasyon, daha yüksek performansa karşılık geliyor (Stewart, 2006). • Kişisel yeteneklerin takımı yeniliğe odaklamada pozitif yönde etki ettiğini göstermektedir (Zehir & Özşahin, 2008). • Kişilerarası müdahalelerin, daha uzun süreli gerçek görevler üzerinde çalışan kısa süreli ekipler ve devam eden ekipler için ekip performansı üzerinde daha olumlu etkileri vardır (Bradley, 2003). • Kişiliğin kişilerarası bilgi etkileşimi üzerinde doğrudan etkisi vardır ve bu da ekip performansını etkiler (Yue & Dang, 2017).
Açık İletişim Ve Pozitif Geri Bildirim	• İşbirliğine dayalı geri bildirim oturumları, ekip katılımını, anlaşmayı ve yazılım ekiplerindeki potansiyel gelişimi artırır (Siebra, Sodre, Quintino, Silva, & Santos, 2020). • Ekip süreci geri bildirimi, sanal ekiplerde motivasyonu, memnuniyeti ve performansı olumlu yönde etkiler; kişilerarası güven, daha az motive olmuş üyeler için aracılık rolü oynar (Geister, Konradt, & Hertel, 2006). • Takım üyelerindeki olumlu ruh hali, özellikle ekip geri bildirimini olumlu ve destekleyici olarak algıladıklarında, takım odaklı öğrenme davranışını ve yeniliği olumlu yönde etkiler (Walter & Vegt, 2013). • Takım açık iletişimi, takım bilgisi çeşitliliğinin ve takım gücü eşitsizliğinin takım yaratıcılığı üzerindeki etkileşimli etkisine aracılık ederek takım yaratıcılığıyla anlamlı ve olumlu bir şekilde ilişkilidir (Yao, Liu, & He, 2021).

Tablo 2'nin devamı

Özellikler	Tanımlamalar
Uygun Takım Yapısı	- Heterojen veya kümelenme olmayan takım yapıları, farklı bakış açılarını ve değişime karşı dayanıklılığı teşvik ederek takım performansını artırabilir (Sio, Kotovsky, & Cagan, 2014). - Kolektif zekayı kolaylaştıran yapılara sahip takımlar, hiyerarşik yapılara sahip ekiplerle karşılaştırıldığında daha iyi performans, koordinasyon etkinliği ve uyum yeteneği gösterir (González, Lopez, & Arevalo, 2021). - Ekip yapısı, ekip koordinasyonunu iyileştirerek ekip performansını olumlu yönde etkiler; ekibin uzun ömürlü olması daha önemli ve olumlu bir ilişkiye yol açar (Ji & Yan, 2020). - Takım kompozisyonu duygusal durumların, davranışsal süreçlerin ve bilişsel durumların ortaya çıkışını önemli ölçüde etkiler ve sonuçta ekiplerin hedeflerine ulaşma şeklini etkiler (Bell, Brown, Colaneri, & Outland, 2018).
Takım İşleyişine, Liderliğe ve Sorumluluğa Bağlılık	- Paylaşılan liderlik, ekip performansını olumlu yönde etkiler; ağ kavramları ve önlemleri kullanıldığında daha yüksek etki boyutları gözlemlenir (D'Innocenzo, Mathieu, & Kukenberger, 2016). - Paylaşılan liderlik, grup örgütsel vatandaşlık davranışının aracı olarak görev yapmasıyla, yükseköğretim takımlarında takım bağlılığını ve üretkenliğini doğrudan ve dolaylı olarak geliştirir (Akbari, Kashani, & Chaijani, 2016). - Takım lideri ve takım üyeleri arasındaki olumlu çalışma ilişkileri, iş kazalarının azalmasıyla doğrudan ilgilidir (Demirbilek & Özgür, 2015). - Kendi kendini yöneten ekipler, bireylerin tek başına taşıyamayacağı sorumlulukları üstlenebilir; bu da bireyler, ekipler ve organizasyon arasında dengeli bir sorumluluk dağılımı ihtiyacını vurgular (Leede vd.,1999). - Takım işleyişinin karşılıklı paylaşımına ve açık tartışmasına dayalı takım oluşturma müdahaleleri takım uyumunu, iletişimi, kendini anlama, oyuncu sahipliğini ve performansı geliştirebilir.



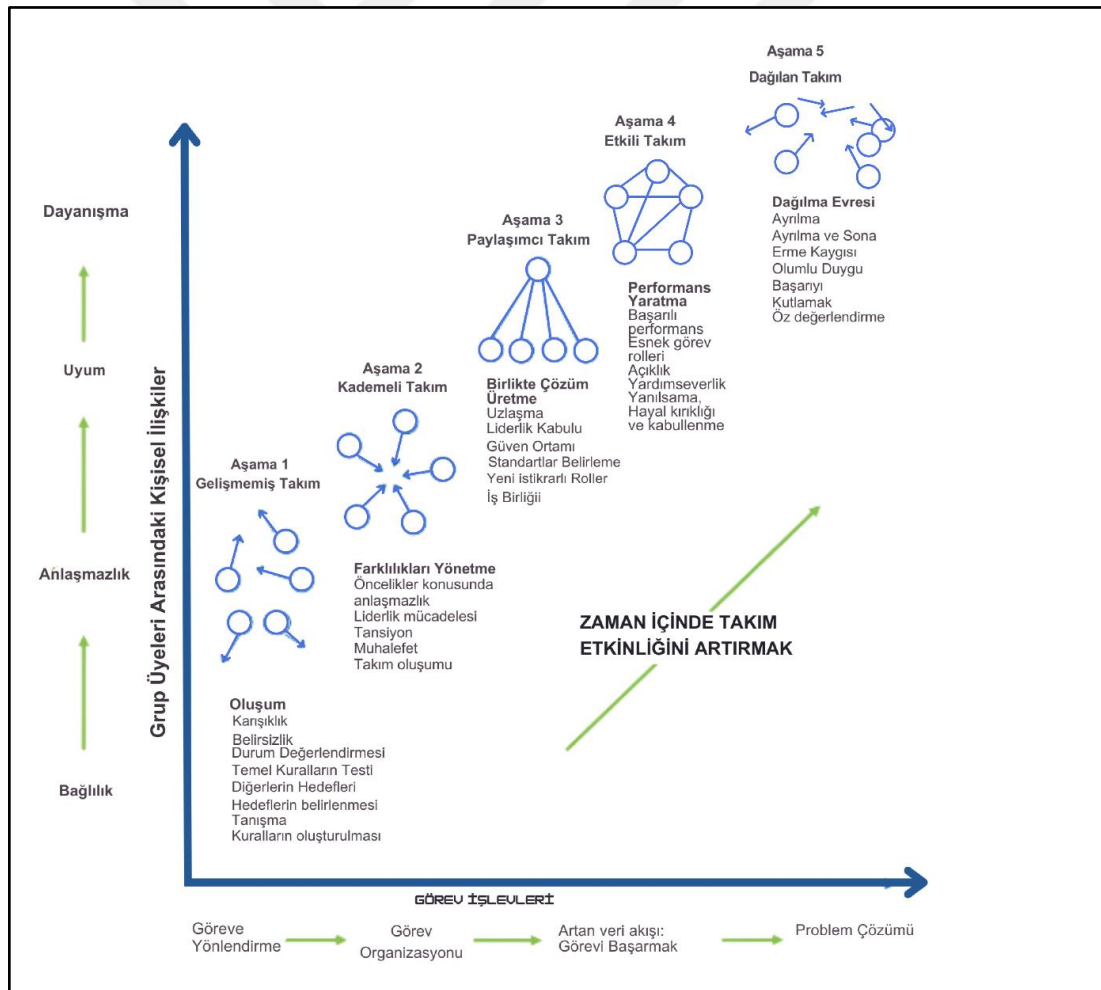
Şekil 2. Takım çalışması özellikleri ve takım performansı sonuç ilişkilerini gösteren kavram tablosu

2. 2. 8. Takım Oluşum Aşamaları

Tablo 3 incelendiğinde literatürde, takım oluşum evrelerini alternatif olarak açıklayabilen başka grup gelişimi modellerini de görebiliriz. Bu modeller İşbirlikçi takımlara uygulanması Tuckman'ın modelinden daha iyi ya da daha kötü anlamına gelmez, ancak Şekil 3'teki Tuckman'ın modeli en uzun süreli geçmişe sahiptir ve bu nedenle birçok duruma uygulanmıştır.

Tablo 3. Grup Geliştirme Modeli Karşılaştırması (Bob Larcher, 2016)

Tuckman	Tubbs	Cog	Fisher	Jones
• Oluşum	• Oryantasyon	• Kibarlık Aşaması	• Oryantasyon	• Olgunlaşmamış Grup
• Farklılıkları	• Anlaşmazlık	• Neden Buradayız?	• Anlaşmazlık	• Parçalanmış Grup
• Yönetme	• Uzlaşma	• Güç Teklifi	• Ortaya Çıkış	• Paylaşım Grubu
• Çözüm Üretme	• Kapatma	• Yapıcı	• Takviye-	• Etkili Takım
• Performans		• Espri	Güçlendirme	• Takım Sinerjisi
• Dağılıma				



Şekil 3. Tuckman'ın takım oluşum basamağı

2. 2. 8. 1. Oluşum Evresi

Oluşturma aşaması, ekip birbiriyle ilk tanıştığında gerçekleşir. Bu ilk toplantıda ekip üyeleri birbirleriyle tanıştırılır. Geçmişleri, ilgi alanları ve deneyimleri hakkında bilgi paylaşırlar ve birbirleri hakkında ilk izlenimleri oluştururlar. Takım üyeleri, ekip içindeki amaçlarını, rollerini ve görevlerini anlama ve tanımlama çabalarına odaklanma eğilimindedir. Üyeler kişisel bilgilerini paylaşarak birbirlerini tanımaya ve kabul etmeye başlarlar (Lunenburg & Lunenburg, 2015).

Henüz proje üzerinde çalışmadan üzerinde çalışacakları projeyi öğrenirler, projenin amaçlarını/hedeflerini tartışır ve proje ekibinde nasıl bir rol oynayacaklarını düşünmeye başlarlar. Etkili bir şekilde birbirlerini anlama ve birlikte nasıl çalışabilecekleri konusunda yollarını buluyorlar.

2. 2. 8. 2. Farklılıkları Yönetme Evresi

Schein (2017) bu aşamayı kimin yetki ve nüfus sahibi olduğunun belirlendiği bir aşama olarak tanımlamıştır. Takım birlikte çalışmaya başladıkça farklılıkları yönetme aşamasına geçerler. Her takım, özellikle de daha önce hiç birlikte çalışmamış yeni bir takım, takım olarak gelişmenin bu aşamasından geçer. Bu aşamada ekip üyeleri statü ve fikirlerinin kabulü için birbirleriyle yarışır. Ne yapılması gerektiği ve nasıl yapılması gerektiği konusunda farklı görüşlere sahip olurlar ve bu da ekip içinde çatışmaya neden olur. Bu aşamada ilerledikçe, ekip liderinin rehberliğiyle sorunları birlikte çözmeyi, hem bağımsız hem de ekip olarak hareket etmeyi, ekipteki rol ve sorumluluklara yerleşmeyi öğrenirler. Çatışmayı sevmeyen ekip üyeleri için bu, geçilmesi zor bir aşamadır.

2. 2. 8. 3. Birlikte Çözüm Üretme Evresi

Bu evrede kararlar rasyonel grup tartışması yoluyla alınır; çatışma açıkça ele alınır ve çözülür üyeler birbirlerini dinler ve bilgi paylaşırlar; güven düzeyi iyi kurulmuş takım lider üyelerin yokluğunda da faaliyet gösterebilir (Russ ve Dickinson, 1999). Takım birlikte çözüm üretme evresine geçtiğinde takım olarak daha etkili çalışmaya başlarlar. Artık bireysel hedeflerine odaklanmazlar, bunun yerine birlikte çalışmanın bir yolunu (süreçler ve prosedürler) geliştirmeye odaklanırlar. Birbirlerinin görüşlerine saygı duyarlar ve farklılıklarına değer verirler. Takımdaki bu farklılıkların değerini görmeye başlarlar. Takım olarak birlikte çalışmak daha doğal görünür. Bu aşamada takım, birlikte çalışmaya yönelik takım kuralları, bilgiyi nasıl paylaşacakları ve ekip çatışmasını nasıl çözecekleri ve işi bitirmek için hangi araç ve süreçleri kullanacakları üzerinde anlaşmaya varmıştır. Takım üyeleri birbirlerine güvenmeye başlar ve aktif olarak yardım ve katkı için birbirlerini ararlar. Artık birbirleriyle rekabet etmek yerine, ortak bir amaç doğrultusunda çalışmak için birbirlerine yardım ederler. Takım ruhu duygusunu geliştirirler. Takım üyeleri, ekipteki davranışı yönlendirecek standartlar üzerinde anlaşırken çözüm evresi tamamlanır (Lunenburg & Lunenburg, 2015).

2. 2. 8. 4. Performans Evresi

Performans gösterme aşamasında takımlar çok yüksek düzeyde çalışmaktadır. Odak noktası grup olarak hedefe ulaşmaktır. Takım üyeleri bu evrede birbirlerini tanıyıp, birbirlerine güvenmeye başladılar. Bu aşamada takım lideri, karar verme, problem çözme veya takımın günlük işlerini içeren diğer faaliyetlere katılmaz. Takım üyeleri grup olarak etkili bir şekilde çalışır ve diğer aşamalarda gereken gözetime ihtiyaç duymazlar. Takım üyeleri, temel görevlerini gerçekleştirmeye odaklanmaya hazırdır. Görevleri başarmak için fikir birliği yerine bakış açılarının çeşitliliği desteklenir ve teşvik edilir. Takımdaki çeşitliliği teşvik eden takımlar uyum sağlama eğilimindedir. Daha uyumlu olan takımlar daha başarılı olma eğilimindedir (Lunenburg, F. C., & Lunenburg, M. R. 2015). Takım lideri, takımın ilerleyişini izlemeye devam eder ve takım arkadaşlığını geliştirmeye devam etmek için başarılarını takımla birlikte kutlar. Takım lideri aynı zamanda organizasyon içinde daha üst düzeyde kararların alınması gerektiğinde bir geçit görevi görür.

2. 2. 8. 5. Dağılma Evresi

Dağılma evresinde proje sona erer ve takım üyeleri farklı yönlerde doğru ilerler. Bu aşama takıma şu perspektiften bakar; Takım büyümesinin orijinal dört aşaması boyunca bir takımı yönetme perspektifinden ziyade takımı refahıdır. Takım lideri, takım başarısını kutlaması ve gelecekte kullanmak üzere en iyi uygulamaları yakalamasını sağlamalıdır. (Ya da başarılı bir proje değilse, olanları değerlendirmek ve gelecekteki projeler için öğrenilen dersleri kaydetmek için.) Bu aynı zamanda ekibe bir sonraki çabalarında birbirlerine veda etme ve birbirlerine şans dileme fırsatı verir. 4. Aşama: Gösterime ulaşan herhangi bir grubun, birbirine çok yakın bir grup haline geldikleri için birbirleriyle iletişim halinde olmaları muhtemeldir ve ayrılıp bağımsız olarak başka projelere geçmenin üzüntüsü yaşanacaktır.

2. 2. 9. Takım Çalışması Uygulama Alanları

Takım çalışması, çeşitli sektörlerde ve alanlarda etkin bir şekilde kullanılmaktadır. İş dünyasından eğitime, sağlık sektöründen spor takımlarına kadar birçok alanda takım çalışmasının uygulama örneklerine rastlanabilir.

2. 2. 10. İş Dünyasında Takım Çalışması

Proje yönetimi: takım çalışmasının en belirgin ve yaygın uygulama alanlarından biridir. Takımlar, proje hedeflerine ulaşmak için birlikte çalışarak, görevleri ve sorumlulukları paylaşırlar. Proje yönetimi takımları, genellikle farklı uzmanlık alanlarından gelen üyelerden oluşur ve bu çeşitlilik, projelerin başarılı bir şekilde tamamlanmasında kritik rol oynar. Projelerde takım

çalışması, bireysel çalışma biçimlerine göre daha üstün performans sergilemekte ve proje başarı oranını artırmaktadır (Cleland & Ireland, 2007).

2. 2. 10. 1. Ar-Ge Ekipleri

Araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) ekipleri, yenilikçi fikirler geliştirmek ve yeni ürünler veya süreçler tasarlamak için birlikte çalışır. Ar-Ge ekipleri, genellikle yaratıcı problem çözme yeteneklerine sahip bireylerden oluşur ve bu bireyler, takım içinde beyin fırtınası yaparak yenilikçi çözümler üretirler. Ar-Ge takımları, yüksek düzeyde bilgi paylaşımı ve iş birliği gerektiren karmaşık görevler üzerinde çalışırken en iyi sonuçları vermektedir (Katz & Allen, 1985).

2. 2. 10. 2. Üretim Ekipleri

Üretim süreçlerinde takım çalışması, verimliliği artırmak ve kaliteyi iyileştirmek için kritik öneme sahiptir. Üretim ekipleri, genellikle sürekli iyileştirme ve kalite kontrol süreçlerinde aktif rol alırlar. Üretim hatlarında takım çalışması, üretim verimliliğini artırırken, aynı zamanda iş kalitesini de iyileştirir (Juran, 1988).

2. 1. 11. Eğitimde Takım Çalışması

2. 2. 11. 1. Öğrenci Projeleri

Eğitim kurumlarında, grup projeleri ve takım çalışmaları, öğrencilerin iş birliği yapma ve birlikte öğrenme becerilerini geliştirmeleri için kullanılır. Öğrenciler, farklı perspektifleri bir araya getirerek, daha zengin ve kapsamlı projeler ortaya koyabilirler. Öğrenci grupları, takım çalışması yoluyla daha derin öğrenme deneyimleri yaşarlar ve bu süreçte iş birliği becerilerini geliştirirler (Johnson & Johnson, 1994).

2. 2. 11. 2. Ödevler

Takım ödevleri, öğrencilerin birlikte çalışarak bilgi ve becerilerini paylaşmalarını teşvik eder. Bu tür görevler, öğrencilerin sosyal becerilerini geliştirirken, aynı zamanda öğrenme sürecini de zenginleştirir. Takım ödevleri, öğrencilerin akademik başarılarını artırırken, iş birliği ve iletişim becerilerini de geliştirir (Slavin, 1991).

2. 2. 12. Sağlıkta Takım Çalışması

2. 2. 12. 1. Sağlık Ekipleri

Sağlık sektöründe, çok disiplinli ekipler, hastaların bakımını en iyi şekilde sağlamak için birlikte çalışır. Bu ekipler, doktorlar, hemşireler, terapistler ve diğer sağlık profesyonellerinden oluşur ve her bir üye, hastaların iyileşmesine katkıda bulunur. Sağlık ekipleri, hastaların bakım kalitesini artırır ve sağlık sonuçlarını iyileştirir (Baggs, 1999).

2. 2. 12. 2. Hasta Bakımında İş birliği

Hasta bakımında takım çalışması, sağlık hizmetlerinin etkinliğini artırır ve hasta memnuniyetini yükseltir. Ekip üyeleri, hastaların bakım ihtiyaçlarını karşılamak için sürekli iletişim halinde olurlar ve birlikte kararlar alırlar. Hasta bakımında iş birliği, sağlık hizmetlerinin koordinasyonunu ve etkinliğini artırır (Hughes, 2008).

2. 2. 13. Sporda Takım Çalışması

Takım çalışmasının spor alanındaki etkisi, bireysel performansın ötesine geçerek takımın genel başarısını ve uyumunu artırır. Bu alanda yapılan araştırmalar, takım çalışmasının oyuncular arasındaki koordinasyonu, iletişimi ve stratejik düşünmeyi geliştirdiğini göstermektedir.

2. 2. 13. 1. Takım Uyum ve Performans

Takım çalışması, spor takımlarında oyuncular arasındaki uyumu artırarak, takımın genel performansını olumlu yönde etkiler. Takım uyumu, oyuncuların birbirlerine duyduğu güven ve iş birliği seviyesini yükseltir. Takım uyumu, spor takımlarında başarıyı belirleyen en önemli faktörlerden biridir. Takım içi uyum ve iş birliği, oyuncuların performansını artırır ve takımın genel başarısına katkıda bulunur (Widmeyer & Brawley, 1985).

2. 2. 13. 2. İletişim ve Koordinasyon

Spor takımlarında etkili iletişim ve koordinasyon, oyun içi stratejilerin başarıyla uygulanmasında kritik rol oynar. Takım çalışması, oyuncuların birbirleriyle etkili bir şekilde iletişim kurmalarını ve koordineli bir şekilde hareket etmelerini sağlar. Etkili iletişim ve koordinasyon, spor takımlarında takım çalışmasının temel unsurlarıdır. Bu unsurlar, takımın stratejik kararlar almasını ve bu kararları uygulamasını kolaylaştırır (Hardy & Eys, 2006).

2. 2. 13. 3. Stratejik Düşünme ve Problem Çözme

Takım çalışması, spor takımlarının stratejik düşünme ve problem çözme yeteneklerini geliştirir. Oyuncular, birlikte çalışarak oyun içi sorunlara hızlı ve etkili çözümler üretebilirler. Spor takımlarında takım çalışması, stratejik düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirir. Takım üyeleri, ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalışarak, oyun sırasında ortaya çıkan sorunlara yaratıcı çözümler bulurlar (Widmeyer, Brawley & Carron, 1992).

2. 2. 13. 4. Motivasyon ve Moral

Takım çalışması, oyuncuların motivasyonunu ve moralini artırır. Takım arkadaşlarından alınan destek ve teşvik, bireylerin performansını olumlu yönde etkiler. Takım çalışması, sporcularda yüksek motivasyon ve moral düzeylerine katkıda bulunur. Takım arkadaşlarının desteği, oyuncuların kendilerini daha iyi hissetmelerine ve daha iyi performans sergilemelerine yardımcı olur (Weinberg & Gould, 2019).

2. 2. 14. Arama Kurtarma Ekiplerinde Takım Çalışması

2. 2. 14. 1. Koordinasyon ve İletişim

Ekip iletişimi Arama ve Kurtarma (SAR) ekip performansını önemli ölçüde etkiler ve motivasyon bu ilişkiye aracılık etmez. Etkili iletişim teknikleri mükemmel SAR ekibi performansı elde etmek için çok önemlidir (Zawawi, Halim, Kamarunzaman, Zawawi, & Halim, 2023).

2. 2. 14. 2. Güven ve İş birliği

Güven, arama ve kurtarma ekipleri de dahil olmak üzere acil servis ortaklıkları içindeki iş birliğini geliştirmede çok önemli bir rol oynar. Çatışmaları azaltır, öngörülebilirliği artırır ve bilgi alışverişini kolaylaştırarak genel başarıya katkıda bulunur.

2. 2. 14. 3. Esneklik ve Adaptasyon

Arama Kurtarma ekiplerinde, özellikle belirsiz koşullarda, değişen hedef ve durumlara hızlı bir şekilde uyum sağlayarak proaktif önlemler ve başarılı sonuçlar sağlamak için esneklik ve uyum çok önemlidir (Forsman & Axvi, 2018).

2. 2. 15. Takım Çalışması Performansına Etki Eden Faktörler

Takım çalışmasına etki eden faktörler, takım başarısını ve özelliklerini belirleyen önemli unsurlardır. Bu faktörleri anlayabilmek ve gözlemleyip çıkarım yapabilmek takım başarısını arttırmak için önemlidir. Özellikle açık iletişim kurarak takım üyelerinin birbirlerini anlamaları ortak kararlar vermede kolaylık sağlarken, takımı yönlendirecek olan kişiler takım performansını belirlemede önemli bir rol oynar. Ayrıca ortak hedefleri olan takım üyeleri arasındaki motivasyon takım enerjisine etki ederek takım üyelerinin yaparak yaşayarak ve eğlenerek sonuca ulaşmasını sağlar.

2. 2. 15. 1. İletişim

Takım çalışmasındaki iletişim, bireylerin görevleri ve sorumlulukları hakkında net bir anlayışa sahip olmalarını, birbirlerinin rollerini tanımalarını ve saygı duymalarını sağlar. Takım çalışmasındaki iletişim, bireylerin görevleri ve sorumlulukları hakkında net bir anlayışa sahip olmalarını, birbirlerinin rollerini tanımalarını ve saygı duymalarını sağlar. Etkili iletişim, takım üyelerinin motivasyonunu artırır ve performanslarını optimize eder. Etkili iletişim, takım üyeleri arasındaki koordinasyonu, etkileşimi ve birliği kolaylaştırarak, sonuçta genel takım performansını ve başarısını artırarak uyumlu ve motive edilmiş ekipler oluşturmada çok önemli bir rol oynar (Isaikina & Navalna, 2022). Takım çalışmasında iletişim hayati önem taşır. Eğitim programları ve simülasyon, ortak zihinsel modeller oluşturmaya, güveni ve etkili multidisipliner bakımı teşvik etmeye yardımcı olur.

2. 2. 15. 2. Güven

Güven, ekip çalışmasında, özellikle sporda, iş birliğini ve takım ruhunu teşvik ettiği için çok önemlidir. Takım üyeleri arasında karşılıklı güven oluşturmak, sporda başarıya ulaşmanın anahtarıdır (Vuković & Marič, 2023). Başarılı iş birliği için çevrimiçi ekip çalışmasında da güven çok önemlidir. Öğrenci merkezli talimatlar, çevrimiçi öğrenme topluluklarında güven oluşturma'nın önemini vurgulayarak güven ve sosyal varlıkla olumlu bir şekilde ilişkilidir. Takım içindeki güven, üyelerin birbirlerine duydukları saygı ve güvenle doğrudan ilişkilidir ve bu da takımın performansını artırır.

2. 2. 15. 3. Liderlik

Ekip çalışmasındaki liderlik rolleri, liderlerin sosyal bağlarından etkilenir ve farklı ağ yapıları oluşturur. Çalışma, liderlerin sosyal ağlarındaki farklılıkları tanımlayarak ekipler içindeki liderlik rollerini etkiler (Kovačić, Lužar, & Iglič, 2024). Liderlik bireylerin ortaklaşa yaratılan vizyon çerçevesinde bir araya gelerek, istekli ve coşkulu bir şekilde ortak amaçları benimsemesini ve

gerçekleştirilmesi sağlayan enerjik bir süreç olarak açıklanabilir (Dengiz, 2000). Takım çalışmasında liderlik, çalışan bağlılığı için çok önemlidir, çünkü vizyoner, duygusal olarak zeki ve otantik liderlik stilleri, ekip çalışması dinamikleri ve organizasyonel politikaların yanı sıra örgütsel başarıyı etkiler (Narmadha & Vinayagam, 2024). Liderler, ortak bir vizyon, adalet ve ideal ekip kompozisyonunu teşvik ederek etkili ekipler oluşturmada çok önemli bir rol oynamaktadır. Ekipleri iş birliği yapmaları, sorunları çözmeleri ve fikir alışverişinde bulunmaları için rehberlik ederler. Liderlerin iletişim becerilerinin ve koçluk yeteneklerinin, takım üyelerinin motivasyonunu ve performansını artırmada önemlidir (Özsarı, 2021).

2. 2. 15. 4. Motivasyon

Motivasyon, ekip çalışmasında çok önemli bir rol oynar, takım performansını ve sonuçlarını etkiler. Silalahi, Inrawan, Putri, Indajang ve Sudirman (2023) tarafından yapılan araştırmalar etkili ekip çalışmasının ekip üyeleri arasında iletişim ve iş uygulamasında motivasyonun artmasına yol açtığını vurgulamaktadır. Ek olarak, Silalahi vd. (2023) ekip çalışması ve iş tatmini ile birlikte motivasyonun çalışan performansını önemli ölçüde etkilediğini ve ekipler uyumlu olduğunda ve motivasyon yüksek olduğunda optimum sonuçların elde edildiğini vurgulamaktadır. Takım çalışmasında motivasyon proje başarısı için çok önemlidir. Takım üyelerinin güçlü yönlerini, tutkularını belirlemek ve tanınma sağlamak motivasyonu artırarak zorlu hedeflere başarılı bir şekilde ulaşılmasına yol açar.

2. 2. 15. 5. Takım Ruhu

Takım çalışmasında takım ruhu, organizasyonel başarı için çok önemli çok yönlü bir kavramdır. Araştırma, takım ruhunun çeşitli yönlerini vurgulayarak takım performansını ve sinerjiyi artırmadaki rolünü vurgulamaktadır (Abbas & Nawaz, 2019). Takım ruhu sorunsuz sinerjileri teşvik eder ve performansı artırırken, aynı zamanda ekipler içindeki eleştirel düşünmeyi ve çeşitli bakış açılarını potansiyel olarak sınırlayabilir (Martin, Robin, Ricarda, Bouncken, & Carla, 2018). Çalışan motivasyonu, sosyal beceriler ve özgüven, ekip çalışmasında takım ruhunu geliştirir. Güçlü sosyal becerilere ve özgüvene sahip motive olmuş çalışanlar, uyumlu bir ekip ortamı yaratmaya olumlu katkıda bulunur. Ayrıca, güçlü bir takım ruhunun yaratılması, bireysel ve kolektif ihtiyaçların dengelenmesini, ekibin veya belirli bireylerin egemenliğini önlemek için gerilimleri etkili bir şekilde yönetmeyi içerir (Silva vd., 2014).

2. 2. 15. 6. Hedef ve Rol Belirleme

Net hedefler belirlemek ve rolleri tanımlamak, etkili ekip çalışmasının çok önemli yönleridir. Araştırma, ekip çalışması performansını artırmak için bilgilendirme oturumları sırasında hem bireysel düzeyde hem de grup düzeyinde hedefler oluşturmanın önemini vurgulamaktadır. Ek olarak, kamu sektöründe hedef netliği ve öz yönetim ekip performansını olumlu yönde etkiler ve ekip ortamlarında net hedeflerin önemini vurgular (Marieke, 2016). Her üyenin kendine özgü özellikleri ve yetenekleri genel ekip performansına katkıda bulunduğundan, ekip etkinliğini en üst düzeye çıkarmak için takım rollerini anlamak çok önemlidir (Bao, 2019).

2. 2. 15. 7. Çatışma Yönetimi

Çatışma yönetimi; karmaşık ilişkiler süreci olarak da tanımlanan çatışmaları hasarsız veya en az hasarla atlatabilmek, çatışmaların olumsuz etkilerinden örgütleri koruyabilmek; çatışmaları sağlıklı bir şekilde yönetebilmektir (İşbilici & Bilgivar, 2024). Davranışçı yaklaşıma göre ise çatışmalar örgütlerin karmaşık yapısından kaynaklanır. Çatışma çoğu zaman kaçınılmazdır. Çatışma sanıldığı gibi olumsuz bir durum değil bilakis örgütleri geliştirici bir katalizördür (Robbins, 1994). Çatışma yönetimi yaklaşımlarının demografik ve kontrol değişkenleri açısından incelendiği çalışmalarda, çalışanların gelir, kıdem ve cinsiyet gibi faktörlere bağlı olarak farklı çatışma yönetim stratejileri tercih ettikleri görülmüştür. Bu bulgular, yöneticilerin takım içi çatışmaları yönetirken, bireysel farklılıkları göz önünde bulundurmalarının önemini ortaya koymaktadır (Yelkikalan, 2006).

2. 2. 15. 8. Kaynak Yönetimi

Takım çalışmasında kaynak yönetimi, projelerin zamanında ve bütçe dahilinde tamamlanmasını sağlamak için önemlidir. Etkili kaynak yönetimi, takım üyelerinin rollerini ve sorumluluklarını belirlemeyi, kaynakların verimli bir şekilde tahsis edilmesini ve kullanılmasını içerir. Kaynak yönetimi, takım dinamikleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Etkili kaynak yönetimi, takım üyeleri arasında iş birliğini artırır ve herkesin projeye eşit katkı sağlamasını teşvik eder. Bu durum, takımın genel verimliliğini ve başarısını olumlu yönde etkiler. Ekip çalışmasında kaynak yönetimi, başarılı proje yönetimi ve ekip geliştirme aşamaları için çok önemli olan kaynak yönetimi planında detaylandırılan tedarik ve talepleri dengeleyerek performansı etkiler. Kaynak yönetimi ekip çalışmasını ve performansı etkiler. Kaynakları artırmak performansı artırabilir, ancak optimal bir noktanın ötesinde, performansın düşmesine neden olabilir (Won & Hannon, 2013).

2. 2. 16. Takım Çalışması Etkinlikleri

2. 2. 16. 1. Uçan Halı

Uçan Halı, takım üyelerinin strateji ve iş birliği yaparak bitiş çizgisine ulaşmayı amaçladığı bir takım oyunudur. Oyunda, tüm takım üyeleri bir halının üzerinde dururlar. Takımdan bir kişi sırayla lider olur ve halıyı, üzerinde duran takım üyeleriyle birlikte bitiş çizgisine taşımaya çalışır. Takım üyelerine halının nasıl taşınacağı hakkında bilgi verilmez. Her lider kendi strajesini bularak 2 dk içerisinde bitiş çizgisine takımını taşımaya çalışır. Eğer liderin denemesi başarısız olursa, bir sonraki takım üyesi lider olur ve yeni bir strateji deneyerek oyunu devam ettirir.

Amaç: Uçan Halı oyununun amacı, takımın iş birliği ve strateji kullanarak halıyı en hızlı şekilde bitiş çizgisine taşımaktır. Oyunun sonunda, halıyı başarıyla bitiş çizgisine taşıyan takım kazanmış olur. Bu oyun, takım üyelerinin problem çözme yeteneklerini, liderlik becerilerini ve birlikte çalışma kapasitelerini geliştirmeyi hedefler.

Nasıl Oynandığı:

Takımın Toplanması: Tüm takım üyeleri bir halının üzerinde durur.

Liderin Seçimi: Takımdan bir kişi lider olarak seçilir.

Strateji Belirleme: Lider, halının nasıl taşınacağı hakkında, kendi stratejisini belirler.

Halıyı Taşıma: Lider, 2 dakika içerisinde halıyı ve üzerinde duran takım üyelerini bitiş çizgisine taşımaya çalışır.

Lider Değişimi: Eğer liderin denemesi verilen zaman içerisinde başarısız olursa, bir sonraki takım üyesi lider olur ve oyuna yeni bir strateji ile devam eder.

Malzemeler: Yeterince büyük bir halı (tüm takım üyelerinin üzerinde durabileceği büyüklükte). Bir bitiş çizgisi belirleyici işaret (koniler, bantlar veya başka işaretleyiciler).

Oyunun Sonu: Oyun, takımın bitiş çizgisine ulaşmasıyla veya tüm üyelerin lider olarak deneme yapmasının ardından sona erer.

Vurgu Yaptığı Yetenek ve Tema: problem çözme, liderlik, etkin karar, yaratıcılık, hedefe odaklanma



Fotoğraf 1. Uçan halı takım çalışması etkinliği

2. 2. 16. 2. Algıla ve Çiz

Algıla ve Çiz, takım üyelerinin iletişim ve dikkat becerilerini test eden eğlenceli bir takım çalışması oyunudur. Oyuncular arka arkaya otururlar ve oyunun başlangıcında en arkadaki üye, önündeki üyenin sırtına parmağıyla bir şekil çizer. Bu üye, sırtında hissederek anladığı şekli, önündeki kağıda kalemle çizer ve aynı şekli parmağıyla önündeki kişinin sırtına çizer. Bu işlem, herkesin bir kez sırtına çizim yapılana kadar devam eder. En öndeki oyuncu, sırtına çizilen şekli kağıda çizer ve bu şekilde en baştaki şeklin ne kadar değiştiği görülür.

Amaç: Algıla ve çiz takım çalışması oyununun amacı, takım üyelerinin iletişim, dikkat ve algılama becerilerini geliştirmektir. Oyuncular, parmakla çizilen şekilleri doğru bir şekilde anlayıp aktarmaya çalışırken, dikkatlerini ve odaklanma yeteneklerini de sınarlar. Oyun sonunda, ilk çizilen şekille en son çizilen şekil karşılaştırılır ve iletişim zincirinde nerede yanlışlık yapıldığı ortaya çıkar. Bu süreç, takım üyelerinin birbirleriyle daha etkili iletişim kurma ve anlama becerilerini geliştirmelerine yardımcı olur.

Nasıl Oynanır:

Hazırlık: Oyuncular arka arkaya oturur, en arkadaki oyuncu sırtında bir şekil çizeceği kişiyi seçer. Gerekli malzemeler (kağıt ve kalem) hazır bulundurulur.

Şekil Çizme: En arkadaki oyuncu, önündeki oyuncunun sırtına parmağıyla bir şekil çizer. Bu şekil basit bir geometrik şekil veya belirli bir figür olabilir.

Çizim Aktarımı: Şekil sırtında hisseden oyuncu, kağıda kalemle çizer. Aynı anda parmağıyla önündeki kişinin sırtına bu şekli tekrar çizer. Bu işlem, sıradaki her oyuncu için tekrarlanır.

Sonuç Çizimi: En öndeki oyuncu, sırtına çizilen şekli kağıda çizer. Bu, son aşama olarak ilk baştaki şekille karşılaştırılır.

Değerlendirme: Oyun sonunda, ilk çizilen şekil ile son çizilen şekil karşılaştırılır. Şekildeki değişiklikler ve yanlış anlamalar değerlendirilir.

Tartışma: Takım üyeleri, hangi aşamalarda yanlış anlamaların veya iletişim hatalarının yaşandığını tartışır ve bu süreçten ne öğrendiklerini paylaşır.

Vurgu Yaptığı Yetenek ve Tema: İletişim ve güven, anlama, özgün olma, dikkat eksikliği ve hafıza



Fotoğraf 2. Algıla ve çiz takım çalışması etkinliği

2. 2. 16. 3. Hedef Kare

Hedef Kare, takım çalışması ve yönlendirme becerilerini test eden bir oyundur. Oyun, 3x3 karelerden oluşan bir alan üzerinde oynanır ve bir kare boş kalacak şekilde her kareye bir bardak yerleştirilir. Oyuncular gözleri kapalı bir şekilde, takım arkadaşlarının yönlendirmeleriyle belirlenen işaretli kareye bardağı taşımaya çalışırlar. Bardaklar sadece bir kare ileri, geri, sağa veya sola hareket edebilir; çapraz geçişler yasaktır. Her hamlede yalnızca bir bardak yer değiştirebilir.

Amaç: Hedef kare oyununun amacı, takım üyelerinin birbirlerine güven ve iş birliği içinde çalışarak gözleri kapalı olan oyuncunun bardağı işaretli kareye doğru şekilde taşımalarını sağlamaktır. Bu oyun, takım üyelerinin iletişim, yönlendirme ve problem çözme becerilerini geliştirmeyi hedefler.

Nasıl Oynanır:

Hazırlık: Oyun alanı, 3x3 kare şeklinde çizilir ve her kareye bir bardak yerleştirilir. Bir kare işaretlenir ve hedef kare olarak belirlenir.

Oyuncuların Konumu: Bir oyuncu gözlerini kapatır ve oyun alanının dışında durur. Diğer oyuncu ise gözleri açık bir şekilde oyun alanının kenarında durarak yönlendirme yapar.

Oyunun Başlaması: Gözleri kapalı oyuncu, yönlendirme yapan arkadaşının talimatlarına uyarak bardağı işaretli kareye taşımaya çalışır. Yönlendirme yapan oyuncu, bir kare ileri, bir kare sağa gibi talimatlar vererek gözleri kapalı oyuncuyu yönlendirir.

Hareket Kuralları: Bardaklar sadece bir kare ileri, geri, sağa veya sola hareket edebilir. Çapraz geçişler yasaktır ve her hamlede sadece bir bardak yer değiştirebilir.

Hedefe Ulaşma: Gözleri kapalı oyuncu, verilen talimatlar doğrultusunda bardağı işaretli kareye ulaştırmaya çalışır. Hedef kareye ulaşıldığında oyun sona erer ve roller değiştirilebilir.

Yanlış Hamleler: Eğer bardak yanlış bir kareye taşınırsa veya çapraz bir geçiş yapılırsa, yönlendirme yapan oyuncu bunu belirtir ve oyuncu tekrar denemek zorunda kalır.

Vurgu Yaptığı Yetenek ve Tema: İletişim, yönlendirme ve problem çözme



Fotoğraf 3. Hedef kare takım çalışması etkinliği

2. 2. 16. 4. Denge Kulesi

Takım üyelerinin koordinasyon ve iş birliği yaparak bir plaka üzerine malzemelerle kule yapmaya çalıştığı bir takım oyunudur. Oyuncular, ipler vasıtasıyla kare bir plakayı tutar ve her takım üyesi sırasıyla kulenin üzerine bir malzeme koyar. Oyunun amacı, malzemelerin dengede durmasını sağlayarak en yüksek kuleyi inşa etmektir.

Amacı; takımın iş birliği ve koordinasyon yeteneklerini test ederek en yüksek ve dengeli kuleyi inşa etmektir. Her oyuncu sırasıyla lider olur ve liderlik becerilerini kullanarak bir malzeme yerleştirir. Bu süreçte, takım üyelerinin uyum içinde çalışarak plakayı sabit tutmaları ve malzemelerin düşmesini engellemeleri gerekmektedir.

Takımın Toplanması: Oyuncular, kare bir plakayı ipler vasıtasıyla tutmak için belirli bir düzenle yerleşirler.

Liderin Seçimi: Oyun, sırayla lider olacak şekilde belirlenen bir oyuncunun malzeme yerleştirmesiyle başlar.

Malzemeler: Kare bir plaka (yaklaşık 50x50 cm boyutlarında). Uzun ipler (her takım üyesinin tutabileceği şekilde). Kule inşa etmek için kullanılacak çeşitli malzemeler (bloklar, legolar, kutular vb.)

Malzeme Yerleştirme: İlk lider, plakayı tutan iplerin yardımıyla plakanın üstüne bir malzeme koyar. Diğer takım üyeleri, plakayı sabit tutmak için koordineli bir şekilde ipleri kontrol ederler.

Lider Değişimi: Her lider, yalnızca bir malzeme yerleştirme hakkına sahiptir. Bir malzeme yerleştirildikten sonra liderlik sırası bir sonraki oyuncuya geçer.

Dengeyi Koruma: Takım üyeleri, plakayı dengede tutmak için sürekli iletişim ve iş birliği içinde olmalıdır. Malzemeler düşerse, kule yeniden inşa edilmeye başlanır.

Oyunun Sonu: Oyun, belirli bir süre veya belirli bir yükseklikte kule inşa edilene kadar devam eder.

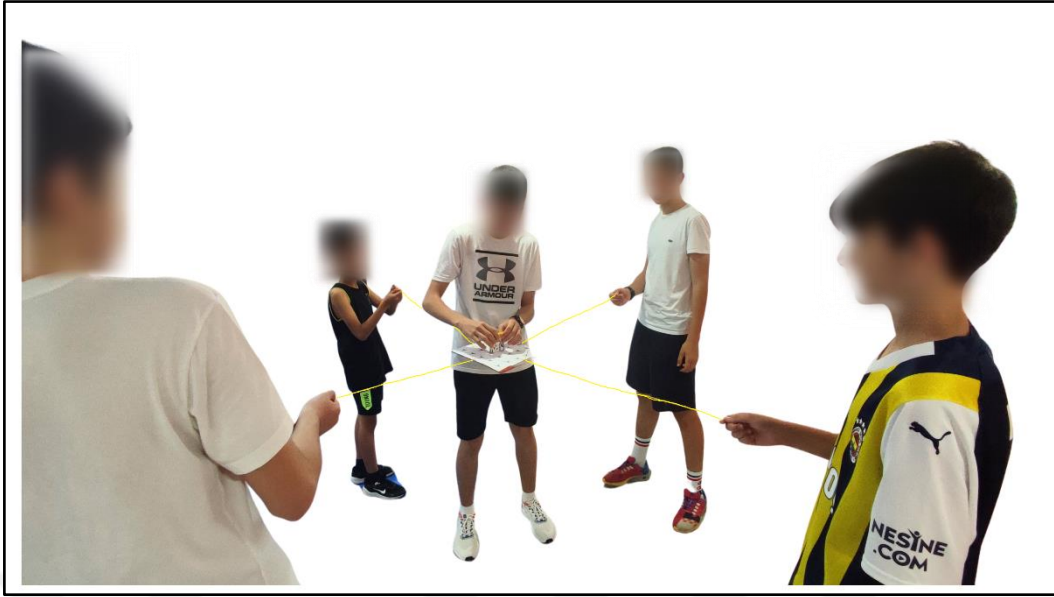
Vurgu Yaptığı Yetenek ve Tema

Koordinasyon ve İş Birliği: Oyuncular, ipleri tutarken ve malzemeleri yerleştirirken uyum içinde çalışmak zorundadır. Takım üyeleri, sürekli iletişim halinde olmalı ve birbirlerine destek olmalıdır.

Liderlik Becerileri: Her oyuncu sırasıyla lider olarak karar verme, yönlendirme ve liderlik yeteneklerini geliştirir. Liderler, diğer takım üyelerini doğru bir şekilde yönlendirerek malzemenin dengede durmasını sağlar.

Dikkat ve Odaklanma: Oyuncular, plakayı dengede tutmak ve malzemelerin düşmesini engellemek için dikkatli olmalıdır. Her hareketin dikkatli ve kontrollü bir şekilde yapılması gerekir.

Problem Çözme ve Strateji Geliştirme: Malzemelerin dengede durmasını sağlamak için stratejiler geliştirilir. Takım, karşılaşılan problemleri birlikte çözerek oyunu devam ettirir.



Fotoğraf 4. Denge kulesi takım çalışması etkinliği



Fotoğraf 5. Denge kulesi takım çalışması etkinliği

2. 2. 16. 5. Ters Kırkayak

Ters kırkayak takım çalışması ve koordinasyonu gerektiren bir takım çalışması oyunudur. Bu oyunda, takım üyeleri sırt üstü yere uzanarak pozisyon alırlar. Her takım üyesi, ayaklarının altına yerleştirilen 3 metreye 2 metre boyutlarındaki bir minder, belirlenen bitiş çizgisine kadar taşımaya çalışır. Oyun sırasında her bir üye sırayla kalkarak arka taraftan ön tarafa geçer. Bu şekilde, takım üyeleri koordineli bir şekilde minder ileri taşımak için yer değiştirirler. Oyunun amacı, takım olarak minder en hızlı ve en verimli şekilde bitiş çizgisine ulaştırmaktır.

Nasıl Oynanır:

Başlangıç Pozisyonu: Tüm takım üyeleri sırt üstü yere uzanarak pozisyon alır. Minder, takım üyelerinin ayaklarının altına yerleştirilir.

Hareket ve Koordinasyon: Oyun başladığında, takım üyeleri ayaklarının altındaki minderleri ileri doğru itmeye başlar. Takımın en arkasındaki üye, sırasıyla kalkarak ön tarafa geçer. Her üye, minderleri ileri itmeye devam ederken, sırayla yer değiştirir ve arka taraftan ön tarafa geçer. Bu süreç, minderleri ileri taşımak için koordineli bir şekilde devam eder.

Denge ve Hız: Takım üyeleri, minderleri dengede tutmak ve hızlı bir şekilde ilerlemek için uyum içinde çalışır. Minderin dengede kalması ve takım üyelerinin hareketlerinin senkronize olması önemlidir.

Bitiş Çizgisi: Takım, minderleri belirlenen bitiş çizgisine en hızlı ve en verimli şekilde ulaştırmaya çalışır. Bitiş çizgisine ilk ulaşan takım, oyunu kazanır.

Vurgu Yaptığı Yetenek ve Tema

Koordinasyon ve İş Birliği: Oyuncular, minderleri taşıırken uyum içinde hareket etmek zorundadır. Takım üyeleri arasında sürekli iletişim ve koordinasyon gereklidir.

Takım Çalışması: Takım üyeleri, birlikte çalışarak ortak bir hedefe ulaşmayı öğrenirler. Her üyenin katkısı ve çabası, takımın başarısına doğrudan etki eder.

Liderlik ve Sorumluluk: Her oyuncu, belirli bir sırayla liderlik yaparak minderleri taşımak için sorumluluk alır. Liderlik becerileri ve sorumluluk duygusu gelişir.

Dikkat ve Odaklanma: Oyuncular, minderin dengede kalması ve takımın hızla ilerlemesi için dikkatli olmalıdır. Dikkat ve odaklanma becerileri gelişir.

Fiziksel Dayanıklılık: Oyuncular, fiziksel dayanıklılık ve kuvvet gerektiren hareketler yaparlar. Fiziksel dayanıklılık ve kas gücü gelişir.



Fotoğraf 6. Ters kırkayak takım çalışması etkinliği



Fotoğraf 7. Ters kırkayak takım çalışması etkinliği

2. 2. 16. 6. Denge Halkası

Katılımcıların iş birliği ve koordinasyon becerilerini test eden bir takım oyunudur. Oyuncular, iplerin bağlı olduğu küçük bir halka üzerinde duran su şişesine benzer bir malzemeyi dengede tutarak, belirlenen bir çubuk ya da direk üzerine yerleştirmeye çalışırlar. Bu süreçte, oyuncuların ipleri doğru şekilde gerip yönlendirerek malzemenin düşmesini engellemeleri gerekmektedir.

Oyunun amacı: takım üyelerinin birlikte çalışarak ve koordinasyon sağlayarak, halka üzerindeki malzemeyi dengede tutmak ve çubuk ya da direk üzerine başarıyla yerleştirmektir. Bu oyun, takım içindeki iletişimi güçlendirmek, koordinasyon ve strateji geliştirme becerilerini artırmak için tasarlanmıştır.

Nasıl Oynanır:

Başlangıç Pozisyonu: Tüm katılımcılar, iplerin bağlı olduğu küçük halkanın etrafında yerlerini alır. Halka üzerinde, su şişesine benzer hafif bir malzeme bulunur.

Denge Sağlama: Oyun başladığında, tüm takım üyeleri ipleri tutarak halkanın dengede kalmasını sağlar. Takım üyeleri, iplerin gerilimini ve yönünü dikkatli bir şekilde kontrol ederek malzemenin düşmesini engeller.

Malzemeler: Küçük bir halka (üzerine ipler bağlanmış). İpler (her katılımcının tutabileceği uzunlukta). Su şişesine benzer hafif bir malzeme. Malzeme yerleştirme için bir çubuk ya da direk.

Hedefe Yerleştirme: Takım, halkanın üzerindeki malzemeyi dengede tutarak belirlenen çubuk ya da direğin üzerine yerleştirmeye çalışır. Bu süreçte sürekli iletişim ve koordinasyon gereklidir; takım üyeleri birbirleriyle sürekli olarak iletişim kurar ve birlikte hareket eder.

Başarı ve Hata: Eğer malzeme düşerse, takım yeniden başlamak zorunda kalır. Malzeme başarıyla çubuk ya da direk üzerine yerleştirildiğinde oyun tamamlanır ve takım başarıya ulaşır.

Vurgu Yaptığı Yetenek ve Tema

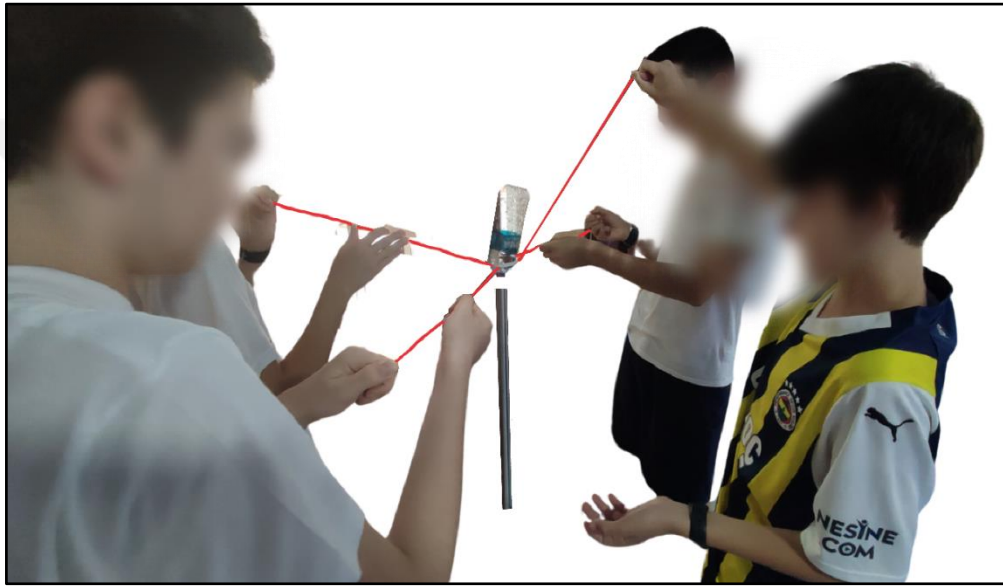
Koordinasyon ve İş Birliği: Katılımcılar, ipleri tutarken ve malzemeyi yerleştirirken uyum içinde hareket etmek zorundadır. Takım üyeleri arasında sürekli iletişim ve koordinasyon gereklidir.

Dikkat ve Odaklanma: Oyuncular, halkanın ve malzemenin dengede kalması için dikkatli olmalıdır. Her hareketin dikkatli ve kontrollü bir şekilde yapılması gerekir.

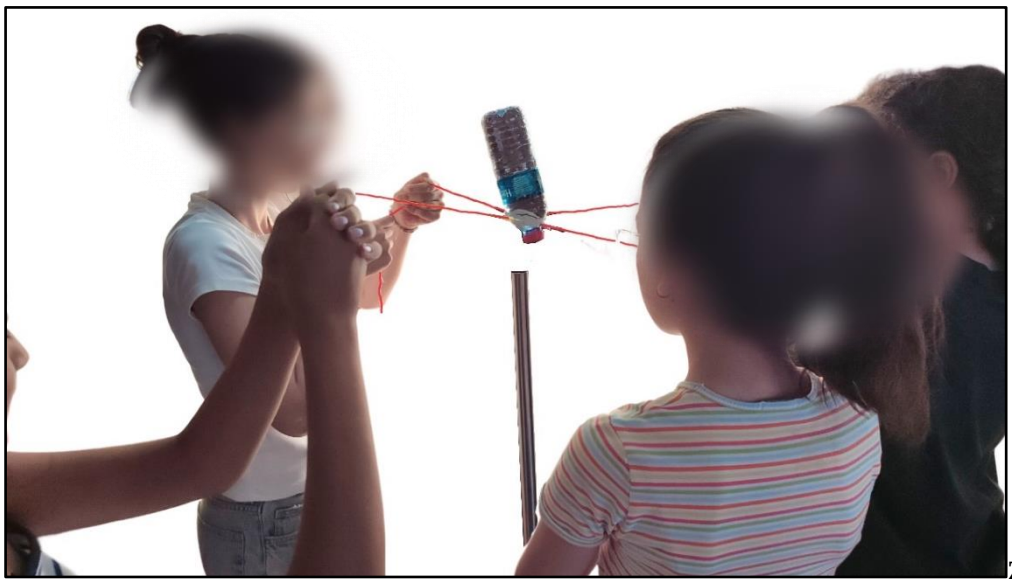
Strateji Geliştirme: Takım üyeleri, malzemeyi dengede tutmak ve hedefe yerleştirmek için stratejiler geliştirmelidir. Problem çözme ve strateji geliştirme becerileri artar.

Liderlik ve Sorumluluk: Her oyuncu, belirli bir sırayla liderlik yaparak ipleri kontrol etme sorumluluğunu alır. Liderlik becerileri ve sorumluluk duygusu gelişir.

Takım Ruhu ve Güven: Oyuncular, birlikte çalışarak güven ve takım ruhu geliştirir. Takım içindeki bağlar güçlenir ve birlikte başarıya duygusu artar.



Fotoğraf 8. Denge halkası takım çalışması etkinliği



Fotoğraf 9. Denge halkası takım çalışması etkinliği

2. 2. 16. 7. Sihirli İp

Sihirli İp etkinliđi, iki ya da daha fazla kiři tarafından oynanan eđlenceli ve dűřűndűrűcű bir takım çalıřması oyunudur. Bu oyun, katılımcıların problem çözme yeteneklerini ve iř birliđi becerilerini geliřtirmeyi amaçlar.

Nasıl Oynanır:

Hazırlık: katılımcılar, ellerine birer ip bağlar. İpin uçları bileklerine bağlanır ve ip, diğer katılımcının ipinin altından geçirilir. Bu şekilde, iki kişi birbirine bağlı hale gelir.

Hedef: Katılımcıların amacı, ipleri çözmeden birbirlerinden ayrılmaktır. Yani, birbirlerinin bileklerindeki ipleri çıkarmadan veya kesmeden, iplerden kurtulmanın bir yolunu bulmalıdırlar.

Sűre: Katılımcılar, çeřitli hareketler ve pozisyon deđiřiklikleri deneyerek özűm yollarını keřfetmeye çalıřırlar. Bu sűrete, birbirleriyle sűrekli iletiřim halinde olmaları ve birlikte çalıřmaları gerekmektedir. İř birliđi:

Etkili İletiřim: Katılımcıların birbirleriyle sűrekli olarak iletiřim halinde olmaları gerekir. Açık ve net bir řekilde dűřűncelerini ve stratejilerini paylařmaları, etkinliđin bařarısı için kritiktir.

Dinleme Becerisi: Takım űyelerinin birbirlerini dikkatlice dinlemeleri ve űnerilere açık olmaları űnemlidir. İyi bir dinleyici olmak, takımın genel stratejisine katkıda bulunur.

Ortak alıřma: Katılımcılar, birlikte çalıřarak ortak bir hedefe űlařmayı űđrenirler. Bu sűre, her bir bireyin katkısının űnemli olduđunu ve ekip olarak bařarının daha kolay elde edileceđini gűsterir.

Vurgu Yaptığı Yetenek ve Tema

Sabır ve Dayanıklılık:

Zorluklara Karřı Dayanıklılık: Katılımcılar, özűmű bulmak için çeřitli yűntemler denerken sabırlı olmalı ve pes etmemelidirler. Zorluklara karřı dayanıklı olmayı űđrenirler.

Stres Yűnetimi: Zaman baskısı veya bařarısızlık korkusu gibi stres faktűrleriyle bařa çıkmayı űđrenirler. Bu, bireylerin stresli durumlarda daha sakin ve etkili bir řekilde çalıřabilmelerine yardımcı olur.

Esneklik ve Adaptasyon:

Değişen Durumlara Uyarlanma: Katılımcılar, başlangıçta planladıkları stratejilerin içe yaramadığını fark ettiklerinde yeni yaklaşımlar geliştirmelidirler. Bu, esneklik ve adaptasyon yeteneklerini geliştirir.

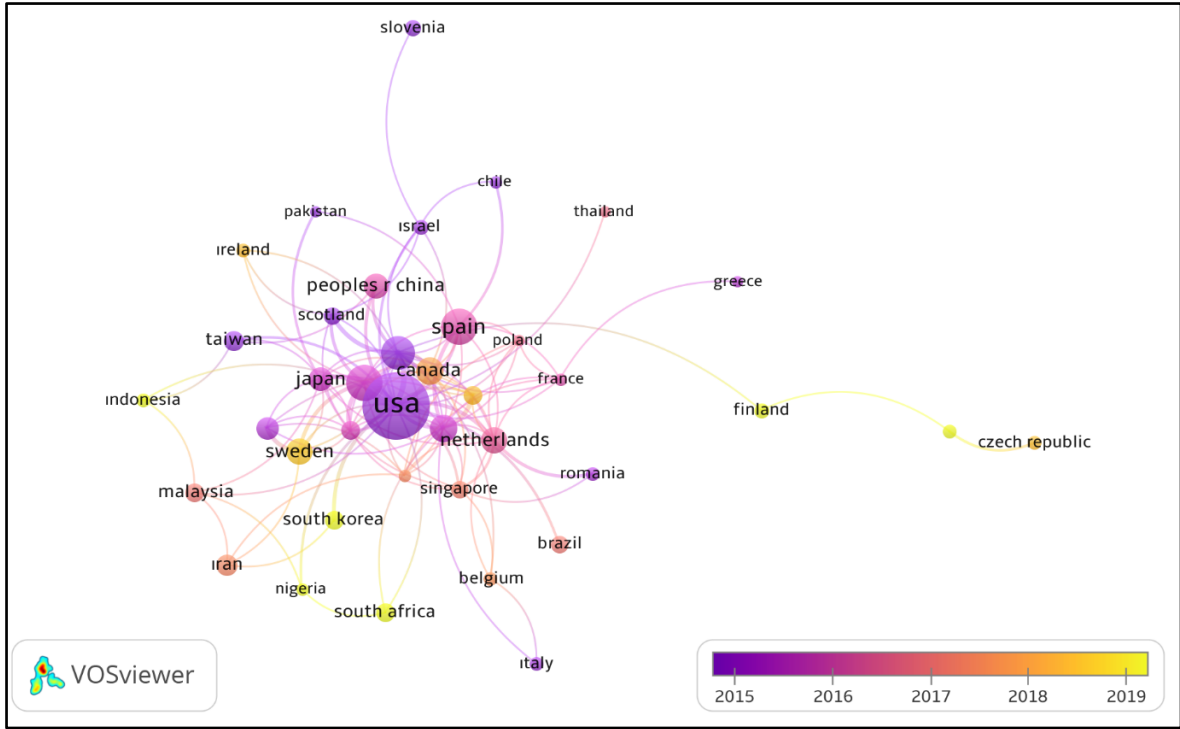
Çeviklik: Hızlı ve etkili bir şekilde hareket etme becerisi, bu etkinlikte űnemlidir. Katılımcılar, farklı pozisyonları ve hareketleri hızlıca denemek zorunda kalırlar.



Fotoğraf 10. Sihirli ip takım çalışması etkinliği

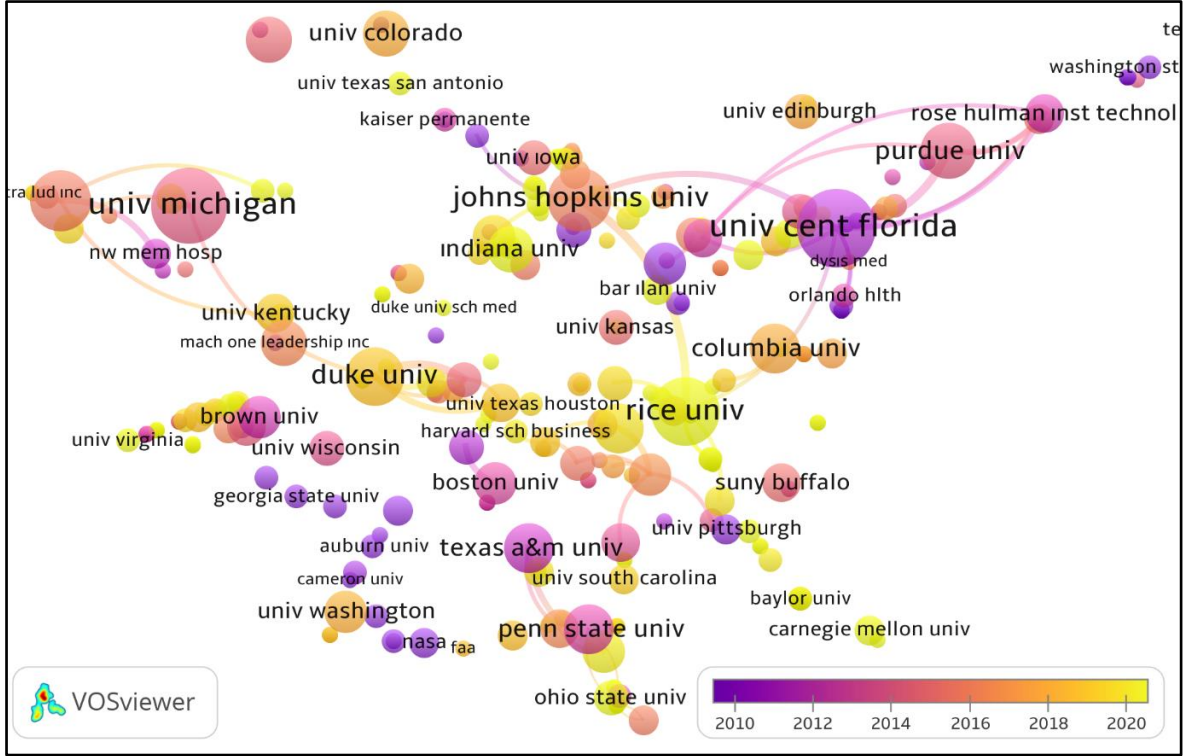
2. 3. Literatür Taramasının Sonucu

Takım çalışması, modern iş dünyasında ve eğitimde giderek daha fazla önem kazanan bir konudur. Takımlar, çeşitli görevleri daha etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirmek için bir araya gelirler. Takım çalışmasının iş yerlerinde ve eğitimdeki rolleri üzerine yapılan araştırmalar, bu kavramın örgütsel performans, verimlilik, karar alma süreçleri ve çalışan memnuniyeti üzerindeki olumlu etkilerini ortaya koymaktadır. Bu literatür çalışmasında, takım çalışmasının iş yerlerindeki ve eğitimdeki rolleri üzerine yapılan ulusal ve uluslararası 20 çalışma incelenmiş, incelenen çalışma alanları genellikle eğitim ve çalışma ortamlarında gerçekleştirilmiştir. Tablo 4'te gerekli açıklamalar verilmiştir. Literatürde takım çalışmasının bireyi tanıması üzerine odaklanan çok az çalışma bulunmaktadır. Takım çalışmasının, bireylerin birbirlerini daha iyi tanımalarına ve anlamasına katkıda bulunduğu aşikardır; ancak bu konuya özel olarak odaklanan araştırmalar sınırlıdır. Bu bağlamda, mevcut çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı söylenebilir. Bireylerin birbirlerini daha iyi tanımalarının takım süreçleri üzerindeki etkilerini incelemek, takım çalışmalarının verimliliğini ve etkinliğini artırmada kritik bir rol oynayabilir.



Şekil 4. Web of Science verilerine göre, takım çalışması alanında 2015-2019 yılları arasında en az 4 yayın gerçekleştiren ve en az 2 alıntı yapılan 43 ülkenin bibliyografik haritası

Takım çalışması alanında ülkeleri incelediğimizde 387 yayın ve 13509 alıntı ile en çok yayını gerçekleştiren ülke ABD olmuştur. 2.sırada 78 yayın 1221 alıntı ile Avustralya ve 3.sırada 73 yayın 933 alıntı ile İspanya yer almaktadır. Web of science verilerine göre takım çalışması alanında Türkiye'deki toplam yayın sayısı 12 alıntı sayısı ise 27 olduğu görülmüştür.



Şekil 5. Web of Science verilerine göre, takım çalışması alanında 2010-2020 yılları arasında en az 2 yayın ve en az 2 alıntı yapılan 800 üniversitenin bibliyografik haritası

Takım çalışması alanında yayın yapan Üniversiteleri incelediğimizde 19 yayın ve 2842 alıntı ile en çok yayını gerçekleştiren Üniversite Merkez Florida Üniversitesi iken, 2.sırada 18 yayın 807 alıntı ile Michigan Üniversitesi ve 3.sırada 15 yayın 303 alıntı ile Rice Üniversitesi yer almaktadır. Web of science verilerine göre takım çalışması alanında Türkiye'deki üniversitelere bakıldığında Koç Üniversitesi ve 9 Eylül Üniversitesi 2 yayın gerçekleştirmiş ve 2 alıntı aldığı görülmüştür.

Tablo 4. Takım Çalışması Alanında Ulusal ve Uluslararası Alanda Yapılan Çalışma Örnekleri

Çalışmanın Adı	Çalışmanın Amacı	Örneklem/Çalışma Grubu	Araştırma Açısından En Önemli Sonuç
Ekiplerin ve ekip çalışmasının işletmelerin rekabet gücüne etkisi. Mühendislik Yönetimi (Lekic vd.,2012).	Makalede, insan kaynakları yönetiminde “takım” ve “takım çalışması” kavramlarının ele alınış biçimleri incelenmekte, bunların örgüt psikolojisi ve örgüt sosyolojisi ile olan bağlantıları da ayrıştırılmaktadır	78 katılımcıdan oluşan küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşan bir grup.	Takım çalışması, kurumsal rekabet gücü üzerindeki takım etkisi hakkındaki makalede vurgulandığı gibi, esneklik, yenilik ve verimlilik yoluyla rekabet gücünü artırarak modern organizasyonlarda çok önemli bir rol oynamaktadır.
Taşımacılık sektöründe ekip çalışması organizasyonu (Borisovna vd., 2022).	Takım çalışması takımlerinin ve öğrenme takımlerinin oluşturulması konularını ve takımçalışması aşamalarını ve bir organizasyonda takım çalışmasının faydalarını ele almış ve bireysel veya takım halinde iş yapma tercihlerine ilişkin anketlerin sonuçları sunmuştur.	Technological University"de 1. Ve 2. Sınıflarda okuyan 148 öğrenci	Takım çalışması, başarılı bir proje tamamlanmasını sağlayarak, çeşitli becerilerden yararlanarak ve ulaştırma endüstrisindeki takım üyeleri arasında etkili çalışma ilişkilerini teşvik ederek modern organizasyonlarda çok önemli bir rol oynar.
Modern Organizasyonlarda Takım Çalışması: Teknolojik Eğitim İçin Etkileri (Barak vd., 1999).	Bu yazıda yazarlar, öğretmenin öncelikle bir bilgi kaynağı ve karar verici olmak yerine sürecin kolaylaştırıcısı haline geldiği teknoloji eğitiminde takım çalışması becerilerini kazandırmanın araçlarını tahmin etmek için modern organizasyonlarda ve işyerlerinde takım çalışmasının özelliklerini incelemişlerdir.	-	Modern organizasyonlarda takım çalışması, hedeflere etkili bir şekilde ulaşmak için çok önemlidir. Makalede tartışıldığı gibi takım kompozisyonu, iletişim, karar verme, liderlik ve deneyim yoluyla kademeli beceri kazanımını içmiştir. Takım geliştirme aşamaları: oryantasyon, duygusallık, fikir alışverişi, çözüm ortaya çıkışı. İşbirlikli öğrenme, eleştirel düşünme ve problem çözme becerilerini geliştirir.
Takım çalışması: Başarının mantrası (Bansal vd. 2012).	Bu yazıda, ortak bir hedefi paylaşmanın en önemli yönü bir takım ruhu oluşturmaktır çünkü takım ruhu bir olarak birlikte çalışma hissidir, aynı zamanda gerçekleştirilmeye değer olduğu düşünülen kolektif bir hedefin peşinde her bireyin en iyisini çıkarmakla ilgilidir.	-	Takım çalışması, modern organizasyonlarda kolektif mükemmellik arayışı, bireylerde en iyiyi ortaya çıkarmak ve ortak hedeflere etkili bir şekilde ulaşmak için bir takım ruhunu teşvik etmek için çok önemlidir. Takım çalışması organizasyonel başarı için çok önemlidir. Ortak hedeflere ulaşmak için takım ruhu oluşturmak şarttır.
İşyerinde Takım Çalışmasının Etkinliği (Ashley vd., 2017).	Bu makale, etnik kökenler arasında ekip çalışması tercihindeki farklılıkları ve cinsiyetler arasında öz farkındalıktaki farklılıkları incelemektedir.	Özel bir iş yerindeki 225 katılımcı	Etnik köken ve takım çalışması tercihi arasında şaşırtıcı bir fark bulunurken, cinsiyet ile algılanan öz farkındalık arasında şaşırtıcı bir şekilde anlamlı bir fark bulunamadı. Bulgulara dayanarak, işyerinde kültürel çeşitliliğe açık ve destekleyici olan kuruluşların etkili takım çalışmalarına sahip olma ihtimalinin daha yüksek olduğu öne sürülüyor.

Tablo 4'ün devamı

Çalışmanın Adı	Çalışmanın Amacı	Örneklem/Çalışma Grubu	Araştırma Açısından En Önemli Sonuç
Kurumsal hedeflere ulaşmada bireysellik ile takım çalışması mükemmelliğinin ölçülemez ve tartışılmaz etkinliği. Teorik bir yaklaşım (Santuoh & Arhin, 2015).	Bu yazıda, yazarlar takım ortamlarındaki çok önemli etkileyen faktörleri analiz ederek ve bireycilik ve takım çalışmasının stratejilerinin en çok vurgulandığı ideal organizasyon ve organizasyonlarda eğitim, profesyonellik, sadelik, repertuar, bağlılık, yenilik ve uyumsuzluğun ortak faktörlere etkisini incelemektedir.	Örneklem grubu, farklı yazarların perspektiflerinden analiz edilen dikkatlice seçilmiş makalelerden oluşmaktadır.	Modern organizasyonlarda kurumsal hedeflere etkili bir şekilde ulaşmak için takım çalışması çok önemlidir. Bireyselliği mükemmellikle birleştirir, diğerlerine göre yüksek performansa ve rekabet avantajına yol açar. Takım ortamlarını etkileyen faktörler: eğitim, profesyonellik, bağlılık, yenilik, uyumsuzluk. Bireyciliği ve takım çalışması stratejilerini vurgulayan kuruluşlar belirgin başarılar gösterir.
Takım çalışması teorik yapının organizasyonel aktiviteye adaptasyonunun varsayımları (Grazulis, 2012).	Bu makalede yazarlar, tanınmış bilim adamlarının (Mayo, Homans, Schein, Katzenbach, Belbin ve diğerleri) ekip çalışmasını organize etmedeki teorik hükümlerini analizi ve çalışanları, resmi gerekliliklerin (eğitim, iş deneyimi, yabancı dil bilgisi vb.) tercih edildiği, yaygın olarak uygulanan uygulamaya göre ekiplere yerleştirmenin, kuruluşun takip edilen hedeflere ulaşmasına etkisini incelemektedir.	Vilnius Üniversitesi, Mykolas Romeris Üniversitesi'nde eğitim gören iki bin öğrenci	Ekip çalışması, Belbin'in araştırmalarında gösterildiği gibi, doğal özelliklere dayalı odaklanmış çalışma ekipleri oluşturarak, görev performansını artırarak ve organizasyonel hedeflere etkili bir şekilde ulaşarak modern organizasyonlarda çok önemli bir rol oynamaktadır.
Yükseköğrenimde ekip çalışması becerileri: Üniversite eğitimi bunların ustalaşmasına katkıda bulunuyor mu? (Prada vd., 2022)	Yükseköğretim öğrencilerinin takım çalışması becerilerindeki ve bunun belirli sosyo-akademik değişkenlerle (cinsiyet, akademik yıl ve not ortalaması- not ortalaması) ilişkisini tanımlamayı amaçlamaktadır.	İspanyol Üniversitesi sosyal bilimler fakültesinden 615 lisans öğrencisi	Kişilerarası gelişim dışında, takım çalışması becerileri ile genel not ortalaması arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Bir regresyon analizi, kadınlar için hem akademik yılın hem de genel not ortalamasının etkisini doğrularken, erkeklerde herhangi bir etki tespit edilmedi. Bu sonuçlara dayanarak, eşit ve adil bir yükseköğretime ulaşmak için üniversite eğitim programlarında sosyo-akademik faktörlerin etkisini telafi edecek şekilde değişiklikler yapılması ve her cinsiyetin takım çalışmasına ilişkin en olumlu özelliklerinden yararlanılması önerilmektedir.
Takım Çalışması Gerçekten Ne Kadar Etkili? Sağlık Ekiplerinde Takım Çalışması ve Performans Arasındaki İlişki: Sistematik Bir İnceleme ve Meta-Analiz (Schmutz vd., 2019).	Takım çalışmasının klinik performans üzerindeki etkisini ve bu ilişkiyi etkileyen faktörleri araştırmak.	Sağlık hizmetlerinde çalışan takımlar	Takım çalışması, klinik performansı önemli ölçüde artırır, özellikle büyük ve disiplinlerarası takımlarda.
Takım Çalışmasının Çalışanların İş Performansına Etkisi (Sanyal, 2018).	Ekip çalışmasıyla ilgili temel faktörleri vurgulamak. Takım çalışması, liderlik, güven ve performans değerlendirmelerinin performans üzerindeki etkilerini tanımlamak.	Dhofar Üniversitesinde çalışan 100 öğretim üyesi	Performans üzerinde en önemli etkiye sahip en önemli bağımsız değişkenin ekip çalışması olduğu, bunu ekip üyeleri arasında güven, ekipte etkin liderlik ve uygun performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemi izlediği bulunmuştur.

Tablo 4'ün devamı

Çalışmanın Adı	Çalışmanın Amacı	Örneklem/Çalışma Grubu	Araştırma Açısından En Önemli Sonuç
Türkçe öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi algıları ile ekip çalışmasına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ülker vd., 2023).	Ekip çalışmasının örgütsel kimlik ve okul iklimi üzerindeki aracılık etkisini analiz etmek.	2021-2022 eğitim öğretim yılında Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan 227 Türkçe öğretmeni	Türk öğretmenlerinin örgütsel kimlik ve okul iklimi hakkındaki algıları, ekip çalışmasına yönelik tutumlarla olumlu bir şekilde ilişkilidir ve ekip çalışması örgütsel kimliğin okul ortamı üzerindeki etkisine aracılık eder.
Takım çalışmaları ve verimlilik ilişkisi: Karar alma süreçlerinin etkinlik kazanmasında liderin rolü (Becerikli, 2013).	Makale, örgütlerde takım çalışmasının örgütsel performans ve verimliliğe olan etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, takım çalışmasının karar alma süreçlerindeki etkinliğini ve liderlik rolünün bu süreçteki önemini analiz etmektedir.	Makale, takım çalışmalarının etkinliğini ve liderlik modellerinin takım çalışmasına olan etkilerini teorik bir çerçevede incelemektedir.	Makale, etkin bir liderlik yaklaşımıyla yönetilen takımların, bireysel performanslardan daha üstün performans sergilediğini ortaya koymaktadır. Liderlik ve koçluk yetenekleriyle desteklenen takım çalışmasının, örgütsel verimliliği ve karar alma süreçlerinin etkinliğini artırdığı sonucuna varılmaktadır.
Fen lisesi öğrencilerinin oryantiring parkur sonucuna göre takım çalışması etkinliği hakkındaki düşüncelerinin incelenmesi (Alkan, 2021).	Araştırmanın amacı fen lisesi öğrencilerinin oryantiring parkur sonucuna göre takım çalışması etkinliği hakkındaki düşüncelerinin incelenmesidir.	Sekiz (8) kadın ve iki (2) erkek olmak üzere toplamda on (10) katılımcı	Araştırma sonucunda, fen lisesi öğrencilerinin oryantiring parkur sonucuna göre takım çalışması etkinliklerine ilişkin görüşlerden elde edilen kodlar takım çalışması etkinliklerinin olumlu yönde önemli bir etkisinin olduğunu göstermektedir.
Stratejik Liderlik ve Takım Çalışmasındaki Rolü Erzurum İli 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Bir Uygulama (Ergen, 2011).	Bu çalışmanın genel amacı, stratejik liderlik kavramını incelemek ve Erzurum ili 112 Acil Sağlık Hizmetleri (ASH) çalışanlarının takım çalışmasına ve stratejik liderlik ile takım çalışması arasındaki ilişkiye bakış açılarını açıklamaktır.	Erzurum il merkezi ve ilçelerinde 112 ASH'de çalışan 107 personel.	Araştırmanın sonuçlarına göre, stratejik liderlik ile takım çalışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, stratejik liderlik olgusunun algılanmasında cinsiyet ve eğitim durumunun anlamlı bir fark oluşturmadığı belirlenmiştir. Verilerin analizinde çeşitli istatistiksel yöntemler ve Cronbach Alfa katsayısı kullanılmış, hipotezlerin test edilmesinde ise Kruskal-Wallis

Tablo 4'ün devamı

Çalışmanın Adı	Çalışmanın Amacı	Örneklem/Çalışma Grubu	Araştırma Açısından En Önemli Sonuç
Takım Çalışması ve Personel Güçlendirme Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama (Hüseyinoğlu, 2011).	Bu çalışmada banka ortamında personeli güçlendirmenin takım çalışması yolu ile arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacı ile bir anket oluşturularak sonuçlar analiz edilmeye çalışılmıştır.	Tesadüfi olarak belirlenen 330 banka personeli	Takım çalışmasının analize dahil edilmesiyle personel güçlendirme ve takım çalışması arasındaki anlamlı ilişki diğer faktörlere oranla daha fazla olduğu beta değerindeki artış ile ortaya çıkmıştır
Stratejik Liderlik ve Takım Çalışmasındaki Rolü Erzurum İli 112 Acil Sağlık Hizmetlerinde Bir Uygulama (Ergen, 2011).	112 Acil sağlık hizmetlerinde (ASH) çalışan personelin takım çalışmasına ve stratejik liderlik ile takım çalışması arasındaki ilişkiye bakış açısını açıklamaktır.	Erzurum il ve ilçeleri 112 ASH'de çalışan 107 kişi	Stratejik liderlik özellikleri ile takım çalışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Stratejik liderlik olgusunun cinsiyet ve eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.
Çağrı merkezlerinde takım çalışması ve örgütsel güven ilişkisi (Işık, 2014).	Takım çalışması ve örgütsel güven kavramlarını ayrıntılı olarak ele alıp bu iki kavram arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir.	Çağrı merkezindeki 250 çalışan	Takım çalışması ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin yüzde 99 önem düzeyinde yüksek derecede olumlu yönlü ve anlamlı olduğu yapılan korelasyon analizinde tespit edilmiştir. Ayrıca takım çalışmasında iletişim, yeniliğe açıklık ve katılım ve güvenin sırasıyla yöneticiye güven, çalışma arkadaşlarına güven ve iş yerine güven boyutlarıyla da olumlu yönlü ve anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür.
Eğitimde takım çalışması ve okul başarısı: İstanbul okullarında ampirik bir çalışma (Kara, 2006).	Eğitimde takım çalışması ve okul başarısına etkisini incelemektir.	Kadıköy İlçesi'nde 5, Maltepe İlçesi'nde 4, Kartal İlçesi'nde 6 olmak üzere, toplam 15 ilköğretim okulu	Okul başarısı açısından incelendiğinde problem çözme ekiplerinin uygulandığı okulların diğerlerine göre daha başarılı olduğu görülmüştür. Bu okulların mezunlarının not ortalaması diğerlerine göre yüzde 16,8 daha yüksektir.
Takım Çalışması Özelliklerinin Takım Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma (Eyisoğlu, 2018).	Bu araştırma ile etkin takım özelliklerinin 14 – 18 yaş aralığında farklı spor branşlarında faaliyet gösteren genç sporcular üzerinde yapılan incelemeler ışığında takım başarısı ve takım etkinliği alt faktörlerine bağlı olarak takım performansına etkisinin belirlenmesi hedeflenmiştir.	Futbol, yüzme, basketbol, voleybol branşlarında takım sporu ile uğraşan, yaşları 14 – 18 aralığında olan toplam 171 genç sporcu	Regresyon analizi sonuçlarına göre Bağlam (Görev İçeriği) karakteristiğinin Eğitim ve Gelişim ile Üyeler Arası İletişim alt faktörlerinin genç sporcular için hem Takım Başarısı hem de Takım Etkinliği üzerinden Takım Performansı'na olumlu etki yarattığı görülmüştür.

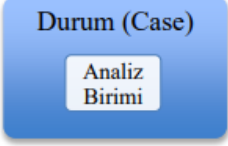
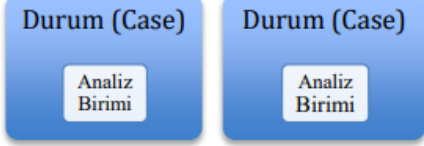
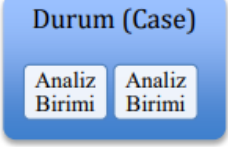
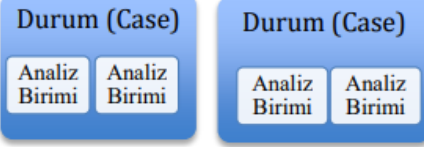
3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırma grubunun özellikleri, veri toplama araçları, veri toplama süreçleri, araştırmacının bu süreçlerdeki rolleri ve verilerin analizi hakkında detaylı bilgilere yer verilmiştir. Ayrıca, araştırma sürecinin her aşamasında kullanılan yöntemler ve yaklaşımlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu bilgiler, araştırmanın metodolojik temelini oluşturarak, elde edilen sonuçların güvenilirliğini ve geçerliliğini göstermiştir.

3. 1. Araştırmanın Modeli

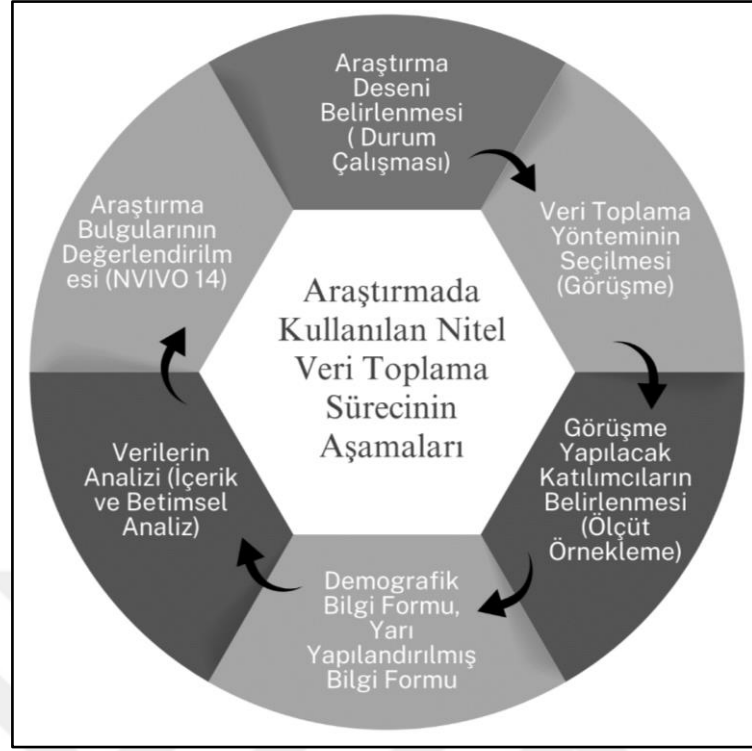
Araştırmanın temel amacı, takım çalışmasının bireyin tanıma üzerindeki etkilerini incelemektir. Bu amaca ulaşabilmek için, nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması yaklaşımının, bütüncül tek durum deseni kullanılmıştır. Bu desen, belirli bir durumu derinlemesine ve ayrıntılı bir şekilde analiz etmeyi mümkün kılarak, araştırmanın hedeflerine ulaşmasını sağlamaktadır. Araştırma sürecinde, takım çalışmasının bireyleri daha iyi tanımalarına nasıl katkıda bulunduğu üzerinde durulmuş ve bu etkinin incelenmesi için kapsamlı ve sistematik bir metodoloji izlenmiştir. Bu yaklaşımla, bireylerin takım çalışması deneyimleri aracılığıyla kişisel farkındalık ve bireyi tanıma düzeylerinin nasıl değiştiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Durum çalışmasında genelleştirme yerine durumdan en mükemmel şekilde ne anlaşıldığının çalışılmasının tasarısı üzerinde vurgu yapılmaktadır (Denzin & Lincoln, 1985). Durum çalışması; tek bir durum ya da olayın derinlemesine boylamsal olarak incelendiği, verilerin sistematik bir şekilde toplandığı ve gerçek ortamda neler olduğuna bakıldığı bir yöntemdir. Elde edilen sonuçlarla olayın neden o şekilde oluştuğu ve gelecek çalışmalarda nelere odaklanması gerektiğini ortaya koyar (Davey, 1991). Durum çalışmasında bir ya da daha çok olay, ortam, program, sosyal grup, toplum ya da diğer sınırlandırılmış bir sistemin derinlemesine analizi söz konusudur. Durum bütüncül bir sistemi ifade etmektedir. Bir öğretmen, öğrenci ya da yeni uygulanan bir program durumu oluşturabilmektedir Durum çalışması ise güncel bir olgunun gerçek bağlamında araştırılması biçiminde tanımlanmaktadır (Stake, 1995). Yin (2014), durum çalışmalarını tekli ve çoklu olarak sınıflandırmakla birlikte, bu sınıflamaları analiz birimlerine göre bütüncül ve iç içe geçmiş durum çalışması desenleri olarak da ayırmıştır. Durum çalışmasına ilişkin olarak, Şekil 6'da görüldüğü üzere, bir desen tablosu sunmuştur.

	Tekli durum çalışması	Çoklu durum çalışması
Bütüncül durum çalışması		
İç-İçe durum çalışması		

Şekil 6. Yin'in (2014) durum çalışması sınıflandırması

Bütüncül tek durum deseninde bir birey, bir kurum, bir program, bir okul gibi tek bir analiz birimini içerir. Daha önce hiç çalışılmamış ya da hiç uygulanmamış konular ele alınabilir (Kaplan & Öztuna, 2013). Yin'in (2014) bu çalışması, durum çalışmaları konusunda temel bir referans kaynağıdır. Yin, tekli ve çoklu durum çalışmaları ile bütüncül ve iç içe geçmiş analiz birimlerini tanımlar. Bütüncül tek durum deseni, tek bir analiz birimine odaklanan durum çalışmalarında kullanılır ve bu durumun derinlemesine incelenmesini sağlar.



Şekil 7. Araştırmada kullanılan nitel veri toplama sürecinin aşamaları

3. 2. Araştırma Grubu

Araştırmada katılımcılar, belirli kriterlere dayanarak ölçüt örnekleme (criterion) yöntemi ile 6 kadın ve 6 erkek olmak üzere toplamda 12 katılımcıdan oluşmaktadır. Seçim ölçütleri arasında, katılımcıların herhangi bir spor branşında aktif olarak sporcu lisansına sahip olmaları ve en az il bazında bireysel ve takım olarak bir derece elde etmiş olmaları bulunmaktadır. Bu kriterler, araştırmanın amacına uygun olarak, sporcu kimliği ve başarı düzeyi açısından homojen bir örneklem oluşturmayı amaçlamaktadır.

Örneklem seçiminde bu kriterlerin belirlenmesi, araştırmanın bulgularının güvenilirliğini ve geçerliliğini artırmak için son derece önemlidir. Araştırmaya dahil edilen katılımcılar, spor branşlarında aktif rol almış ve belirli bir başarı seviyesine ulaşmış sporculardan oluşmaktadır. Bu sayede, takım çalışmasının bireyleri tanıma üzerindeki etkilerini daha derinlemesine ve güvenilir bir şekilde incelemek mümkün olacaktır.

Katılımcıların sporcu lisansına sahip olmaları, düzenli antrenman ve müsabakalara katılmalarını ve sporculuk deneyimlerini belgelemelerini sağlar. Ayrıca, il bazında bireysel veya takım olarak derece yapmış olmaları, katılımcıların belirli bir başarı düzeyine ulaşmış olduklarını ve takım çalışması deneyimlerinin daha yoğun ve etkili olduğunu göstermektedir. Bu özellikler, araştırmanın hedeflerine ulaşmada kritik bir rol oynamaktadır.

Sonuç olarak, araştırma grubunun seçiminde uygulanan bu titiz ölçütler, takım çalışmasının bireyleri tanıma üzerindeki etkilerini daha net ve güvenilir bir şekilde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda, katılımcıların sporculuk geçmişi ve başarıları, araştırmanın bulgularının sağlam bir temele oturmasını ve genel geçerliliğinin artmasını sağlayacaktır.

Tablo 5. Takım Çalışması Etkinliklerine Katılan Bireylerin Demografik Ön Bilgileri

Sıra	Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	İl	Branşı	Derecesi	Derece Yılı
1	KK1	14	Kadın	Ortaokul	İstanbul	Oryantiring	Bireysel İl Birincisi	2024
2	KK2	14	Kadın	Ortaokul	İstanbul	Oryantiring	Bireysel İl Birincisi	2024
3	KK3	14	Kadın	Ortaokul	İstanbul	Atletizm	Takım İl Dördüncü	2024
4	KK4	13	Kadın	Ortaokul	İstanbul	Oryantiring	Takım İl Birincisi	2024
5	KK5	14	Kadın	Ortaokul	İstanbul	Oryantiring	Takım İl Birincisi	2024
6	KE6	14	Erkek	Ortaokul	İstanbul	Oryantiring	Bireysel Türkiye Birincisi	2020
7	KE7	14	Erkek	Ortaokul	İstanbul	Basketbol	Takım İlçe Birincisi	2024
8	KE8	14	Erkek	Ortaokul	İstanbul	Oryantiring	Takım Türkiye İkincisi	2023
9	KE9	14	Erkek	Ortaokul	İstanbul	Basketbol	Takım İlçe Birincisi	2024
10	KE10	13	Erkek	Ortaokul	İstanbul	Oryantiring	Bireysel İl Birincisi	2024
11	KE11	14	Erkek	Ortaokul	İstanbul	Oryantiring	Takım Türkiye İkincisi	2023
12	KK12	14	Kadın	Ortaokul	İstanbul	Oryantiring	Takım Türkiye İkincisi	2023

Tablo 5 incelendiğinde katılımcılardan 6 (n=6) kişi erkek, 6 (n=6) kişi kadın olarak on iki kişiden oluşmaktadır. Yaş ortalamaları 13,83 olarak görülmektedir. Araştırma grubunun branş dağılımları incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun oryantiring sporu ile uğraştığı görülmektedir. Araştırma grubunun hepsinin ortaokul kademesinde eğitim gördüğü görülmektedir. Katılımcıların branşlara göre dağılımı şu şekildedir: Oryantiring (n=9), basketbol (n=2) ve atletizm (n=1). Bu dağılım, araştırma grubunun çeşitli spor dallarından gelen sporculardan oluştuğunu göstermektedir. Araştırma grubunun derece dağılımlarına bakıldığında, KK1, KK2 ve KE10: Bireysel İl Birincisi olan bu katılımcılar, bireysel performans gerektiren etkinliklerde üstün başarı göstermiştir. KK3: Takım İl Dördüncüsü olan bu katılımcı, takım olarak iyi bir performans sergilemiş, ancak ilk üçe girememiştir. Bu katılımcının takım çalışmasındaki rolü ve katkıları değerlendirildiğinde, takım dinamiklerini geliştirme potansiyeli olduğu söylenebilir. KK4 ve KK5: Takım İl Birincisi olan bu katılımcılar, takım çalışmasının önemini ve etkili bir şekilde uygulanmasını başarıyla göstermişlerdir. KE6: Bireysel Türkiye Birincisi olan bu katılımcı, ulusal düzeyde en yüksek başarıyı elde etmiştir. Bu, katılımcının bireysel olarak üstün yeteneklere ve güçlü bir motivasyona sahip olduğunu gösterir. KE7 ve KE9: Takım İlçe Birincisi olan bu katılımcılar, yerel düzeyde takımlarının en iyisi olmuşlardır. Bu, güçlü takım dinamiklerine ve iş birliği

yeteneklerine sahip olduklarını gösterir. KE8, KE11 ve KK12: Takım Türkiye İkincisi olan bu katılımcılar, ulusal düzeyde büyük bir başarı elde etmişlerdir. Bu başarıları, takım olarak üst düzeyde performans sergilediklerini ve takım içinde uyumlu çalıştıklarını göstermektedir.

3. 2. 1. Takım Çalışması Etkinliklerine Ait Zaman Bilgileri

Tablo 6. Takım Çalışması Etkinliklerine Ait Zaman Bilgileri

Takım Çalışması Adı	Saat	Katılımcılar
Uçan Halı	13.00	
Algıla ve Çiz	14.00	
Hedef Kale	15.00	
Denge Kulesi	16.00	12
Ters Kırkayak	17.00	
Denge Halkası	18.00	
Sihirli İp	19.00	

Tablo 6’da takım çalışması etkinliklerine ait zaman bilgilerine yer verilmiştir.

Tabloya göre, tüm takım çalışması etkinliklerinde 12 katılımcı yer almıştır. Etkinlikler, saat 13.00’te Uçan Halı ile başlayıp, saat 14.00’te Algıla ve Çiz ile devam etmiştir. Saat 15.00’te Hedef Kale etkinliği gerçekleştirilip, ardından saat 16.00’da Denge Kulesi düzenlenmiştir. Saat 17.00’da Ters Kırkayak etkinliğinden sonra, program 18.00’de Denge Halkası ve Sihirli İp etkinlikleriyle devam edip, saat 19.00’de sona ermiştir.

3. 2. 2. Verilerin Toplanması ve Araçları

Tablo 7. Veri Toplama Araçları Amaç ve Kullanım Zamanı

Veri Toplama Araçları	Amaç	Kullanım Zamanı
Demografik Bilgi Formu	Araştırma grubunun çalışma ile ilgili olan yeterlilik düzeylerine ait bilgileri elde etmek amaçlanmıştır.	11.05.2024
Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	Araştırmanın nitel boyutunda etkinlik sürecinin ve etkinlik niteliğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.	12.05.2024
Görüşme Ses Kayıtları	Veri toplama sürecinde elde edilen verilerin saklanması, korunması ve güvenilirliğini sağlamak amaçlanmıştır.	11.05.2024
Etkinlik Sürecindeki Video ve Fotoğraflar	Etkinlik görüntülerinin araştırmanın güvenilirliğini ve anlatımdaki gücünü sağlamak adına kullanmak amaçlanmıştır.	11.05.2024

3. 2. 3. Araştırma Soruları ve Veri Toplama Zamanı

Tablo 8. Araştırma Soruları ve Veri Toplama Zamanı

Araştırma Soruları	Veri toplama Aracı	Katılımcılar	Veri Toplama Zamanı	Veri Türü
Takım çalışmasındaki yeteneğinizin diğer takım üyelerine katkısı hakkında ne düşünüyorsunuz?				
Takım çalışmasının diğer takım üyelerinin bilgi düzeyine katkısı hakkındaki görüşleriniz nelerdir?				
Takım çalışmasının diğer takım üyelerinin yeteneklerini tanımaya katkısını nasıl buluyorsunuz?		KK1 KK2 KK3 KK4 KK5		
Takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisi hakkında ne düşünüyorsunuz.?	Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	KE6 KE7 KE8 KE9 KE10 KE11 KK12	12.05.2024	Nitel
Geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisi hakkındaki görüşleriniz nelerdir?				
Takım çalışmasında bireyleri tanımanın takım performansına etkisini nasıl tanımlarsınız?				
Takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?				
Takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisi hakkında görüşleriniz nelerdir?				

3. 2. 3. 1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırma kapsamında, katılımcılara yönelik olarak hazırlanan kişisel bilgi formunda beş soru yer almaktadır. Bu sorular, katılımcıların cinsiyetlerini, eğitim gördükleri ili, ilgilendikleri spor branşını, bu spor branşında elde ettikleri dereceleri ve bu derecelerin hangi yıllarda elde edildiği sorulmaktadır. Bu form, katılımcıların demografik ve spor geçmişlerine dair temel bilgilerini toplamak amacıyla oluşturulmuş olup, araştırmanın sonunda EK-1 olarak beyan edilmiştir.

3. 2. 3. 2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırma sürecinde nitel verilerin toplanması elde edilmesi amacıyla takım çalışmasıyla ilgili geniş bir literatür taraması yapılmış ve soruların netliği ve açıklığını sağlamak için bu alanda uzman bir uzmandan geri bildirim alınmıştır. Çalışmanın hedefleri doğrultusunda, 8 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu oluşturulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme sorularında

katılımcılara, Takım çalışmasındaki yeteneğinizin diğer takım üyelerine katkısı hakkında ne düşünüyorsunuz? , Takım çalışmasının diğer takım üyelerinin bilgi düzeyine katkısı hakkındaki görüşleriniz nelerdir?, Takım çalışmasının diğer takım üyelerinin yeteneklerini tanımaya katkısını nasıl buluyorsunuz?, Takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisi hakkında ne düşünüyorsunuz?., Geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisi hakkındaki görüşleriniz nelerdir?, Takım çalışmasında bireyleri tanımanın takım performansına etkisini nasıl tanımlarsınız?, Takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz? , Takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisi hakkında görüşleriniz nelerdir? Soruları sorulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, araştırmacının belirli bir konu hakkında derinlemesine bilgi edinmek amacıyla katılımcılara yönelttiği açık uçlu sorular içeren bir veri toplama aracıdır. Bu form, katılımcıların kendi deneyimlerini, görüşlerini ve duygularını ayrıntılı olarak ifade etmelerine olanak tanır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda, araştırmacı temel bir soru seti belirler, ancak görüşme sırasında esneklik göstererek katılımcının verdiği yanıtlar doğrultusunda yeni sorular ekleyebilir veya mevcut soruları detaylandırabilir. Bu yöntem, nitel araştırmalarda sıkça kullanılan ve derinlemesine veri toplamak için etkili bir araçtır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunu içeren bilgiler EK-1' de gösterilmiştir.

Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmeler, ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiş ve bu kayıtlar daha sonra dijital ortama atılarak metinlere çevrilmiştir. Katılımcılardan görüşmeler öncesinde izin alınmış ve ses kayıt cihazının kullanılacağı hakkında bilgi verilmiştir. Ardından, gerçekleştirilen kayıtlar dijital ortamda metne aktarılmış ve ifadelerin anlaşılabilirliği konusunda katılımcılardan dönütler alınmıştır. Katılımcılara ait ifadeler, onların verdikleri yanıtların doğruluğunu ve anlaşılabilirliğini sağlamak amacıyla geri dönütlerle desteklenmiştir. Fotoğraf kayıtları ise araştırmacı ile katılımcıların takım çalışması etkinlikleri sırasında oluşturdukları görselleri içermektedir. Bu fotoğraflar, takım çalışması etkinliklerinin görsel açıdan zenginleşmesine katkıda bulunmuş ve araştırmanın görsel verilerini desteklemiştir. Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler, takım çalışması süreçlerini ve katılımcıların bu süreçteki deneyimlerini daha derinlemesine analiz etmek amacıyla kullanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, hem ses kayıtlarının hem de fotoğrafların kullanımı, katılımcıların takım çalışması etkinliklerindeki etkileşimlerini ve katkılarını daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmeyi sağlamıştır.

3. 2. 4. Veri Toplama Süreci

Araştırmada, İstanbul'da yaşayan 13 ve 14 yaşlarındaki ortaokul öğrencileriyle yapılan bireysel görüşmeler, 8 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler, 12 Mayıs 2024 tarihinde başlamış ve her biri minimum 40 dakika sürmüştür. Katılımcılar arasında 6 kadın ve 4 erkek katılımcı yer almıştır. Her katılımcı ile yapılan görüşmelerin

süreleri 40 ile 50 dakika arasında değişmiştir. Toplamda 537 dakika süren görüşme verileri elde edilmiş, katılımcıların takım çalışmasıyla ilgili detaylı bilgi sağlamak amacıyla yapılmıştır. Görüşmelerin tarihleri ve katılımcıların diğer demografik bilgileri önem verilerek kayıt altına alınmıştır.

3. 2. 4. 1. Takım Çalışması Etkinlikleri

Takım çalışması etkinliklerinde, 12 katılımcıya yönelik olarak düzenlenen her bir etkinlik, katılımcıların farklı yeteneklerini ve stratejik düşünme kapasitelerini kullanmalarını gerektiren özgün zorluklar içermektedir. Etkinlikler arasında uçan halı, algıla çiz, hedef kare, denge kulesi, ters kırkayak, denge halkası ve sihirli ip gibi çeşitli takım çalışması etkinlikleri uygulanmıştır.

3. 3. Araştırma Ortamı

Araştırma uygulamaları İstanbul Maltepe Orhangazi Parkı'nda yapılmıştır. Katılımcıların ebeveynlerinden çalışma için gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada esnasında kullanılan bilgilendirilmiş onam formu EK-2'de gösterilmiştir. Araştırma süresince park alanları ve park alanlarında bulunan tesisler kullanılmıştır. Katılımcılarla yapılan bire bir görüşmeler, aynı tesiste ve farklı zaman dilimlerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sürecinde, etkinliklerin uygulanmasının ardından katılımcılardan veriler elde edilmiştir.

3. 3. 1. Görüşme Yapılan Mekân ve Zamana İlişkin Bilgiler

Tablo 9. Görüşme Yapılan Mekân ve Zamana İlişkin Bilgiler

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Görüşme Yeri	Görüşme Tarihi	Görüşme Formu	Minimum Görüşme Süresi	Bireysel Görüşme Dakikaları
KK1	14	Kadın	Ortaokul	İstanbul Maltepe Orhangazi Parkı	12 Mayıs 2024	8 Soruluk Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	40 Dakika	09.00
KK2	14	Kadın	Ortaokul					10.00
KK3	14	Kadın	Ortaokul					11.00
KK4	13	Kadın	Ortaokul					12.30
KK5	14	Kadın	Ortaokul					13.30
KE6	14	Erkek	Ortaokul					14.30
KE7	14	Erkek	Ortaokul					15.30
KE8	14	Erkek	Ortaokul					16.30
KE9	14	Erkek	Ortaokul					17.30
KE10	13	Erkek	Ortaokul					18.30
KE11	14	Erkek	Ortaokul					19.30
KK12	14	Kadın	Ortaokul					20.30

Tablo 9’da etkinliklerin ardından yapılan görüşmelerin yer, saat ve tarih bilgilerini içermektedir. Görüşmeler, katılımcılarla kararlaştırılan zaman ve tarihlerde, etkinlik programına engel olmayacak şekilde organize edilmiştir. Bu tablodan da anlaşılabacağı üzere, görüşmeler takım çalışması etkinliklerinin sonrasında gerçekleştirilmiştir.

3. 4. Araştırmacının Rolü

Araştırmacı, araştırma sürecinde aktif bir rol üstlenmiştir. Öncelikle, katılımcıların velilerinden gerekli izinler alınmış, ardından Trabzon Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nden onay sağlanmıştır. İzinler tamamlandıktan sonra nitel araştırma süreci başlamış ve danışmanın rehberliğinde katılımcılarla iş birliği yapılmıştır. Araştırmacı, veri toplama araçlarını sürekli kontrol altında tutarak olumsuzlukları önlemeye çalışmıştır. Tüm veriler, gizlilik ilkesine uygun şekilde kaydedilmiştir. Ayrıca, araştırmacı Nvivo programının kullanımı ve nitel-nicel araştırma yöntemleri konusunda eğitimler almış ve üniversitede ilgili derslere katılmıştır. Araştırmacı, nitel araştırma yöntemleri konusunda önde gelen uzman kuruluşların kurslarına katılarak bu eğitimleri başarıyla tamamlamıştır. Ayrıca, nitel yöntemlerle gerçekleştirilmiş akademik araştırma deneyimine sahiptir. Takım çalışmaları ile ilgili birçok Avrupa Birliği projelerinde eğitmenlikleri bulunmaktadır.

3. 5. Verilerin Analizi

Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanan veriler, yazılı hale getirildikten sonra NVIVO 14 yazılımına yüklenmiş ve içerik analizi yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analiz süreci, elde edilen verilerin görsel şablonlar şeklinde sunulmasına imkan tanımış ve derinlemesine analizlerin sonucunda ortaya çıkan verilerin görsel olarak temsil edilmesini sağlamıştır. Analiz sürecinde karışıklığı önlemek ve gizliliği korumak amacıyla katılımcılar KE1, KE2, KK1 gibi kod isimlerle tanımlanmıştır.

3. 6. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Geçerlik, araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının amacına uygun ve doğru sonuçlar vermesi anlamına gelirken, güvenilirlik ise bu ölçümlerin tutarlılığı ve tekrarlanabilirliği ile ilgilidir. Araştırmamızın geçerli ve güvenilir sonuçlar üretebilmesi için, yöntemsel titizlikle yürütülmüş, uygun veri toplama araçları kullanılmış ve bu araçların güvenilirliği test edilmiştir.

1. Araştırma verileri 12.05.2024 tarihinde toplanmıştır.
2. Düzenli analizler, verilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini artırmış, araştırma sonuçlarının sağlam temellere dayandırılmasını sağlamıştır. Bu yaklaşım, elde edilen bulguların kapsamlı ve tutarlı olmasına olanak tanımıştır.
3. Araştırma sürecinde toplanan verilerin analizleri titizlikle yürütülmüştür. Bu

kapsamda, veriler kontrol edilerek birbirleriyle olan ilişkileri derinlemesine değerlendirilmiştir. Verilerin düzenli bir şekilde işlenmesi, analizlerin doğruluğunu ve güvenilirliğini sağlamıştır.

Araştırma sonuçlarımızın okuyucular tarafından benzer anlamlarla anlaşılabilmesi için aktarılabilirlik ilkesine önem verilmiştir. Bu bağlamda, doğrudan alıntılar kullanılmış ve bulgular ayrıntılı yorumlamalarla desteklenmiştir. Tutarlılık, araştırma sürecinde kullanılan değişkenlerin ve yöntemlerin tutarlı bir biçimde ele alınması amacıyla sağlanmıştır. Veri toplama ve analiz süreçlerinde aynı prosedürler izlenmiş ve uzman görüşleri alınırken aynı uzmanlarla çalışılmıştır. Onaylanabilirlik ise araştırmamızda elde edilen sonuçların, toplanan verilerle sürekli olarak birbirini destekleyecek şekilde sunulmasını gerektirmiştir. Araştırmamızın bulguları, topladığımız veriler temel alınarak titizlikle sunulmuştur.

Uygulama sonrası, görüşmeler ayrıntılı bir şekilde açıklanarak elde edilen veriler dijital ortama kaydedilmiştir. Bu görüşmelerden elde edilen veriler, uzman tarafından detaylı incelenmiş ve kodlar, temalar ve kategoriler üzerinde tartışılarak gerekli değerlendirmeler yapılmıştır. Bu doğrultuda araştırma güvenilirliği için Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği, Güvenirlik = Görüş Birliği Sayısı / Toplam Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı Sayısı, formülü kullanılarak hesaplanmıştır. Miles ve Huberman'a (1994) göre, değerlendiriciler arasındaki güvenirlilik oranlarının %70'in üzerinde olması, yeterli güvenirliliğin sağlandığını göstermektedir. Bu araştırmanın güvenirliliği ise %89 olarak belirlenmiştir.

3. 7. Araştırmanın Etiği

Araştırmada etik kurallar dikkatle uygulanmıştır. Katılımcıların haklarını ve mahremiyetlerini korumak amacıyla belirli etik ilkeler gözetilmiştir. Veri toplama sürecinin başlangıcında, uygulamanın yapılacağı öğrencilerin velileri bilgilendirilmiş; araştırmanın amacı, kapsamı, süresi, araştırmacının rolü, veri toplama yöntemleri ve araçları (EK-1), verilerin nasıl kaydedileceği gibi konular hakkında ayrıntılı bilgi verilmiş ve bilgilendirilmiş onam formu (EK-2) imzalatılarak öğrencilerin gönüllü katılımları sağlanmıştır. Bu çerçevede, öğrencilerle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Veri toplama sürecinde katılımcılara, katılımlarının tamamen gönüllülük esasına dayandığı, istedikleri zaman araştırmadan çekilebilecekleri ve paylaşılan bilgilerin gizliliğinin korunacağı bildirilmiştir (Creswell, 2014).

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın ana hedefleri doğrultusunda katılımcılarla yapılan yüz yüze görüşmelerden elde edilen 8 soruya verilen yanıtlar analiz edilerek yorumlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen veriler Nvivo 14 programına aktarılmış ve araştırmanın amacına uygun kodlar, temalar ve frekans değerleri belirlenmiştir. Bu kodlar, temalar ve frekans değerlerinden elde edilen bulgular aşağıda alt başlıklar halinde sunulmuştur. Yapılan analizler, betimleyici ifadeler ve ilgili görsel materyallerle desteklenmiştir.

4. 1. Nitel Verilere İlişkin Bulgular

Bu kısımda çalışma verileri sonucunda oluşan bireyin takım çalışmasındaki yeteneğinin diğer takım üyelerine katkısı, takım çalışmasının diğer takım üyeleri hakkındaki bilgi düzeyine katkısı, takım çalışmasının bireyin yeteneklerini tanımaya katkısı, takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisine etkisi, geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisi, bireyleri tanımının takım performansına katkısı, takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi, takım oyunlarının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisi üzerine elde edilen bulgular açıklanmaktadır.

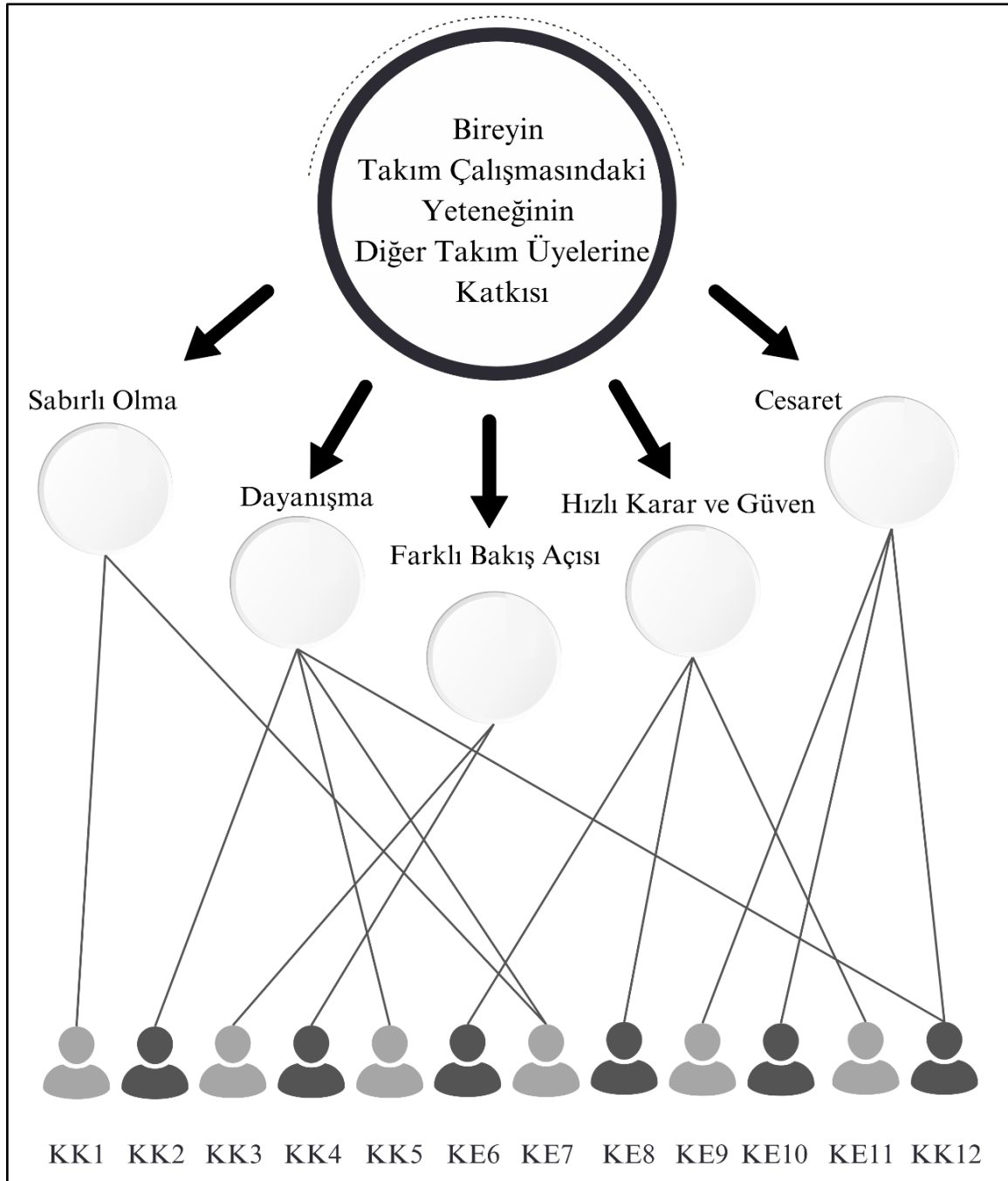
Tablo 10. Bireyin Takım Çalışmasındaki Yeteneğinin Diğer Takım Üyelerine Katkısına İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi

Kategori	Tema	f	Örnek Kodlama	Katılımcılar
Bireyin takım çalışmasındaki yeteneğinin diğer takım üyelerine katkısı	Sabırlı Olma	2	Sabır ve sakinliğimin takım arkadaşlarıma yansıdığını düşünüyorum. Takım arkadaşlarım yaptıkları performanstan memnun olmadıklarında ve gereğinden fazla üzüldüklerinde onları bu özelliğim sayesinde teselli edip motive ettim.	KK1, KE7
	Dayanışma	4	Takım arkadaşlarımanın morali bozulduğu zaman onlara destek verdim, motive ettim. Bence güzel katkı sağladım takım arkadaşlarım da iyiydi.	KK2, KK12, KK7, KK5
	Farklı Bakış Açısı	2	Farklı çözüm yolları bulmaya çalışarak katkı sağladım.	KK3, KK4
	Hızlı Karar Verebilme ve Güven	2	Benim hızlı karar almam etkinlikleri daha hızlı bitirmemi sağladı. Bu da arkadaşlarımla aramızdaki güven duygusunu geliştirdi ve onlar da etkinliklerde hem kendilerine hem de bana inanarak gerçekleştirdiler.	KE6, KE8, KE11
	Cesaret	3	Dönüşümlü olarak yaptığımız liderlik oyunlarında bazı arkadaşlarıma cesaretlendirdim.	KE9, KE10, K12

Araştırma sonuçlarına göre, bireyin takım çalışmasındaki yeteneğinin diğer takım üyelerine katkısı beş ana tema belirlenmiş ve bu temaların toplam frekans sayısı 13 olarak tespit edilmiştir. En fazla kod alan tema dayanışma olmuştur. Analiz sonuçlarına göre, bu temaların içeriği incelendiğinde, bireyin takım çalışmasındaki yeteneğinin diğer takım üyelerine katkısının, takım üyeleri için önemli rol oynadığı gözlemlenmiştir. Katılımcılar, takım çalışması etkinlikleri süresince karşılaştıkları zorlukları birlikte aşmak için gösterdikleri çabaların, aralarındaki dayanışmayı güçlendirdiğini ifade etmişlerdir. Bu dayanışma, takım üyelerinin birbirlerine olan güvenini artırmış ve ortak hedeflere ulaşma motivasyonunu pekiştirmiş ve üretken bir ortama zemin hazırladığını göstermektedir.

Katılımcılarından elde edilen veriler kapsamında, bireyin takım çalışmasındaki yeteneğinin diğer takım üyelerine katkısı detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Bu inceleme sonucunda, takım çalışmasının sabırlı olup karar verme sağladığı, katılımcılar arasında dayanışmanın olduğu, takım üyelerine farklı bakış açısı kazandırdığı, hızlı karar verebilme ve güven ortamı sağlayıp cesaretlendirdiği belirlenmiştir. Bu bilgilere dayanarak takım çalışması anındaki yeteneklerin ortaya çıkması ve bireylerin bunları fark etmesi takım üyelerine katkıda bulunup, takım çalışmasının başarılı bir şekilde tamamlanmasına fırsat sağlamıştır. Bulgular, takım içerisindeki farklı yeteneklerin problem çözme ve karar verme süreçlerinde büyük avantajlar sağladığı görülmektedir. Bireysel yeteneklerin birbirlerini tamamlayıcı olması, takımın karşılaştıkları zorlukların üstesinden daha verimli bir şekilde gelmesini sağlamıştır. Ayrıca bu çeşitlilikler her bir üyenin farklı açılardan bakabilme yetisini güçlendirmiştir. Takım üyelerinin birbirlerinin güçlü yönlerinden faydalanarak oluşturduğu bu ortak başarı, sadece projelerin başarıyla tamamlanmasını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda uzun vadede ekip içi bağlılığı da artırır.

4. 2. Bireyin Takım Çalışmasındaki Yeteneğinin Diğer Takım Üyelerine Katkısına İlişkin Bulgular



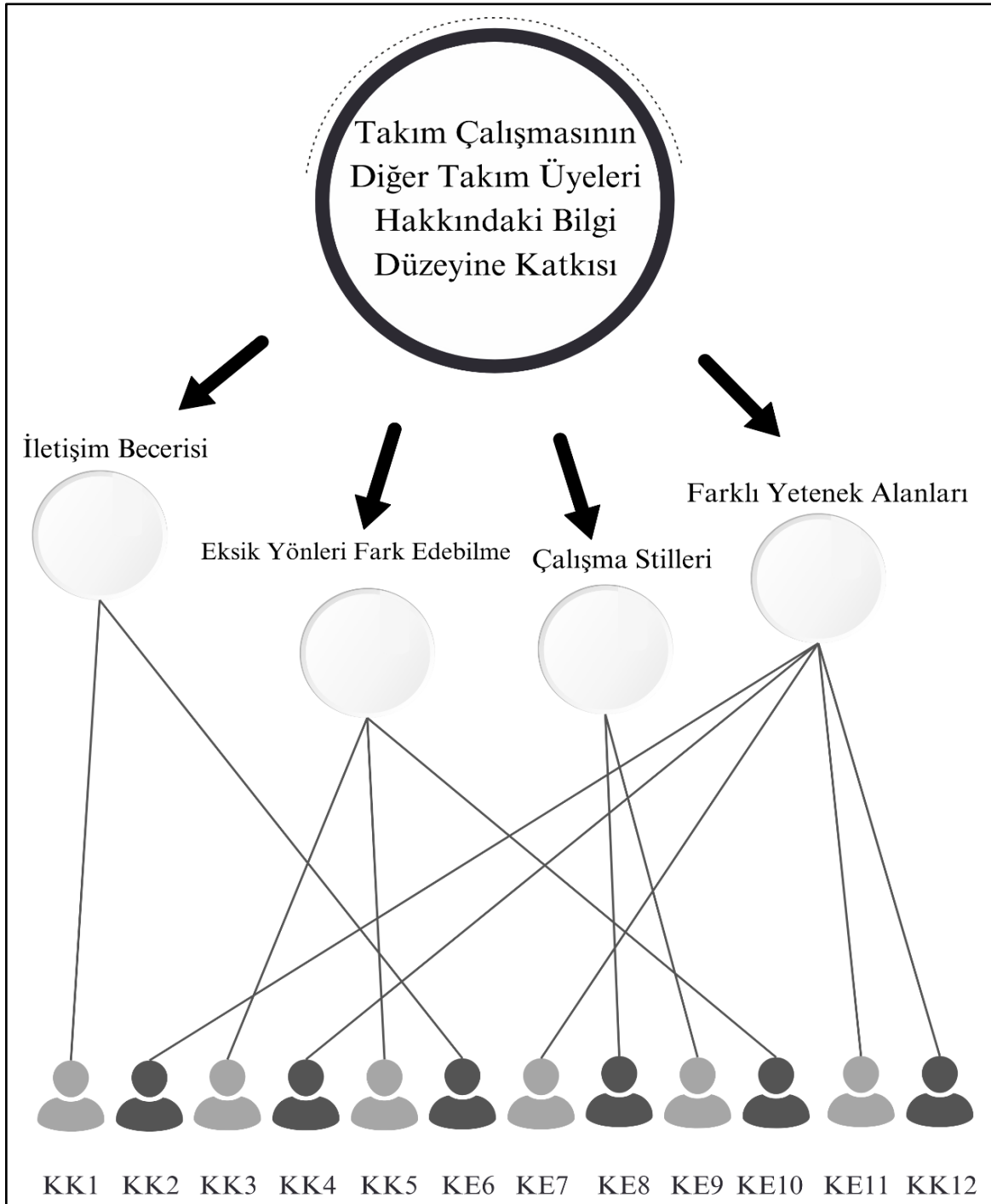
Şekil 7. Bireyin takım çalışmasındaki yeteneğinin diğer takım üyelerine katkısına ilişkin bulgular

Tablo 11. Takım Çalışmasının Diğer Takım Üyeleri Hakkındaki Bilgi Düzeyine Katkısına İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi

Kategori	Tema	f	Örnek Kodlama	Katılımcılar
Takım çalışmasının diğer takım üyeleri hakkındaki bilgi düzeyine katkısı	İletişim Becerisi	2	Takım çalışmalarında diğer üyeler hakkında sahip olduğumuz bilgi düzeyi bireysel çalışmalara göre çok daha fazlaydı. Çünkü takım üyeleriyle iletişim içinde olmamız ve birbirimizi anlamamız gerekti.	KK1, KE6
	Eksik Yönleri Fark Edebilme	3	Arkadaşlarımın iyi ya da eksik olduğu bazı yönleri gördüm. Onların yetenekli olduğu alanları fark ettim. Onlar hakkında bilgi düzeyimin arttığını söyleyebilirim.	KK3, KK5, KE10
	Çalışma Stilleri	2	Oyun sonrasında arkadaşlarımın çalışma tarzları ile ilgi daha fazla bilgiye sahip oldum.	KE8, KE9
	Farklı Yetenek Alanları	5	Hangi alanlarda daha yetenekli olduğumuzu görmemizi sağladı.	KK2, KK4, KE7, KE11, KK12,

Araştırma sonuçlarına göre takım çalışmasının diğer takım üyeleri hakkındaki bilgi düzeyine katkısı dört ana temada belirlenmiş ve bu temaların toplam frekans sayısı 12 olarak tespit edilmiştir. En fazla kod alan tema farklı yetenek alanları olmuştur. Analiz sonuçlarına göre, bu temaların içeriği incelendiğinde, takım çalışmasının diğer takım üyeleri hakkındaki bilgi düzeyine katkısı, takım üyelerinin farklı yönlerini tanımada önemli olmuştur. Takım üyelerinin birbirlerinin yetenek ve uzmanlık alanlarını daha iyi tanımaları ve anlamaları sayesinde, takım içindeki bilgi paylaşımının ve iş birliğinin önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Özellikle takım içerisindeki çeşitli yeteneklerin ortaya çıkması, üyelerinin birbirlerini tamamlayıcı roller üstlenmesinde ve takım çalışmasının farklı aşamalarında daha etkili çözümler üretmesinde yararlı olduğu görülmüştür. Farklı yetenek alanlarının tanınması, üyelerin hangi konularda kime danışabileceklerini bilmeleri ve iş bölümü yaparken daha stratejik davranabileceklerini göstermektedir. Bu bulgular, takım çalışmasının, sadece bireysel yetenekleri ortaya çıkarmakla kalmayıp, aynı zamanda bu yeteneklerin takımın ortak hedeflerine ulaşması için nasıl etkin bir şekilde kullanılabileceğini de göstermektedir.

4. 3. Takım Çalışmasının Diğer Takım Üyeleri Hakkındaki Bilgi Düzeyine Katkısına İlişkin Bulgular



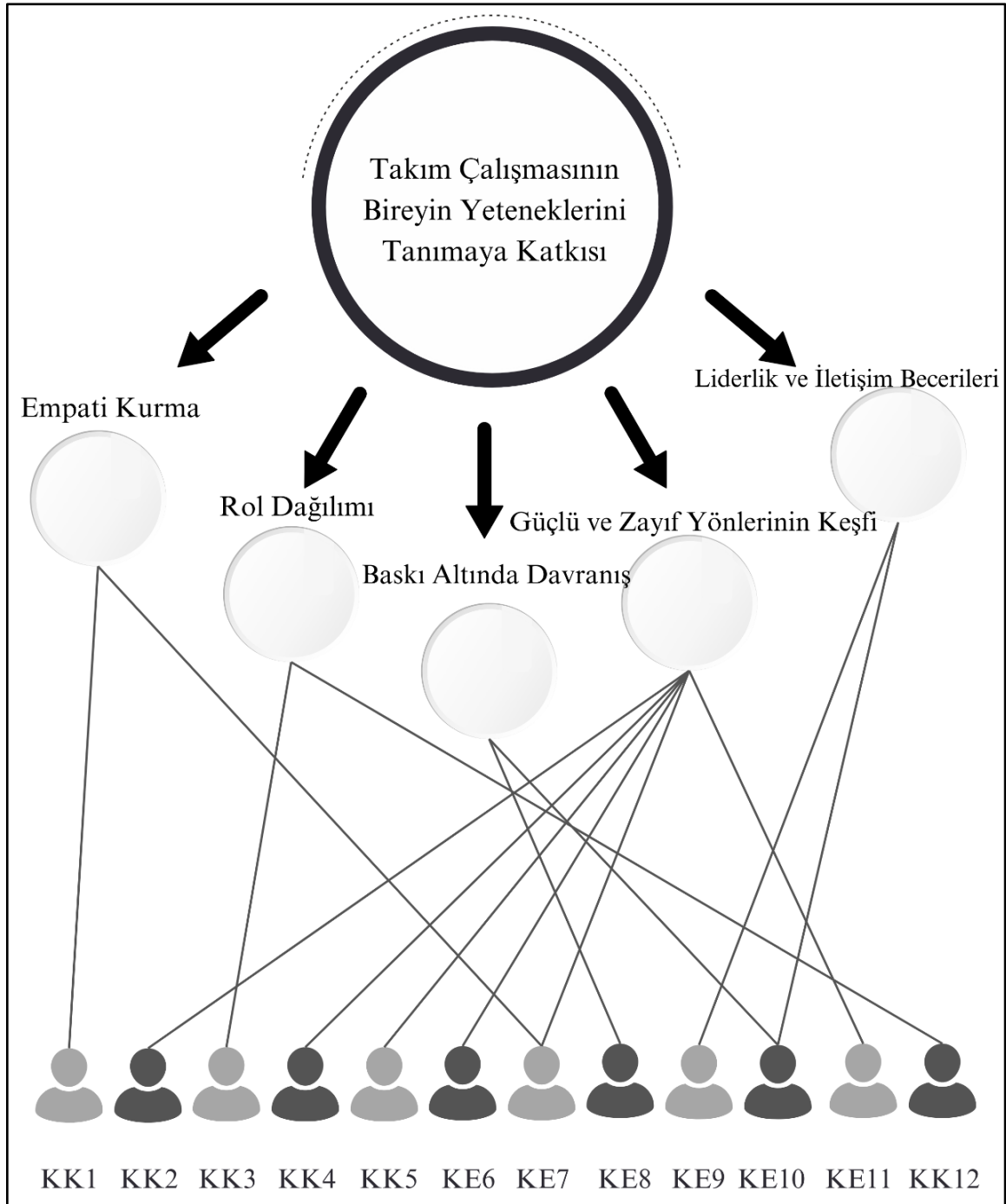
Şekil 8. Takım çalışmasının diğer takım üyeleri hakkındaki bilgi düzeyine katkısına ilişkin bulgular

Tablo 12. Takım Çalışmasının Bireyin Yeteneklerini Tanımaya Katkısına İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi

Kategori	Tema	f	Örnek Kodlama	Katılımcılar
Takım çalışmasının bireyin yeteneklerini tanımaya katkısı	Empati Kurma	2	Birbirimizin heyecanlandığımızda, üzülduğümüzde, sevindiğimizde nasıl olduğunu gördük ve birbirimizi bu şekilde anlama ve tanıma şansı bulduk.	KK1, KE7
	Rol Dağılımı	2	Takım çalışması esnasında kimin neler yapabileceğini gördük ve ona göre rol dağılımları gerçekleştirdik.	KK3, KK12
	Baskı Altında Davranış	2	Takım çalışması esnasında bazı arkadaşlarımızın stres yaparak ellerinin titrediğini gördüm. Böylece karar verme anındaki tepkisini görebildim.	KE8, KE10
	Güçlü ve Zayıf Yönlerinin Keşfi	6	Oyunlar ile kimin daha panik kimin daha mantıklı kararlar verebildiğini gözlemleyebildim.	KK2, KK4, KK5, KE6, KE7, KE11
	Liderlik ve İletişim Becerisi	2	Uçan halı etkinliği esnasında bir arkadaşımız dışında hepimiz denemesine rağmen çözemedik. Arkadaşımızın bize öncülük etmesi ve yönlendirmesi ile etkinliği başarılı bir şekilde tamamladık.	KE9, KE10,

Araştırma sonuçlarına göre takım çalışmasının takım çalışmasının bireyin yeteneklerini tanımaya katkısı beş ana temada belirlenmiş ve bu temaların toplam frekans sayısı 14 olarak tespit edilmiştir. En fazla kod alan tema farklı yetenek alan güçlü ve zayıf yönlerin keşfi olmuştur. Analiz sonuçlarına göre, bu temaların içeriği incelendiğinde, takım çalışmasının bireyin yeteneklerini tanımaya katkısı, takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerinin keşfi önemli olmuştur. Bulgular, takım üyelerinin birbirleri ile çalıştıkça kendi ve birbirlerinin güçlü ve zayıf yönlerini daha iyi tanıma fırsatı bulduklarını göstermektedir. Bu keşif süreci, takım üyelerinin hangi alanlarda daha fazla destek veya geliştirme gerektiğini anlamalarına ve bu doğrultuda daha etkili stratejiler geliştirmelerine olanak tanıdığını göstermektedir. Güçlü yönlerin belirlenmesi, takımın her üyesinin en verimli olduğu alanlarda çalışmasını sağlayarak genel performansı artırırken, zayıf yönlerin fark edilmesi, bu alanlarda gelişim fırsatlarının yaratılmasına ve gerekli eğitimlerin planlanmasına yardımcı olmuştur. Takım çalışmasının bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini keşfetme sürecine olan katkısı, takımın sinerjisini ve verimliliğini artırmış, aynı zamanda bireysel gelişim ve öğrenme fırsatlarını da genişlettiğini göstermiştir.

4. 4. Takım Çalışmasının Bireyin Yeteneklerini Tanımaya Katkısına İlişkin Bulgular



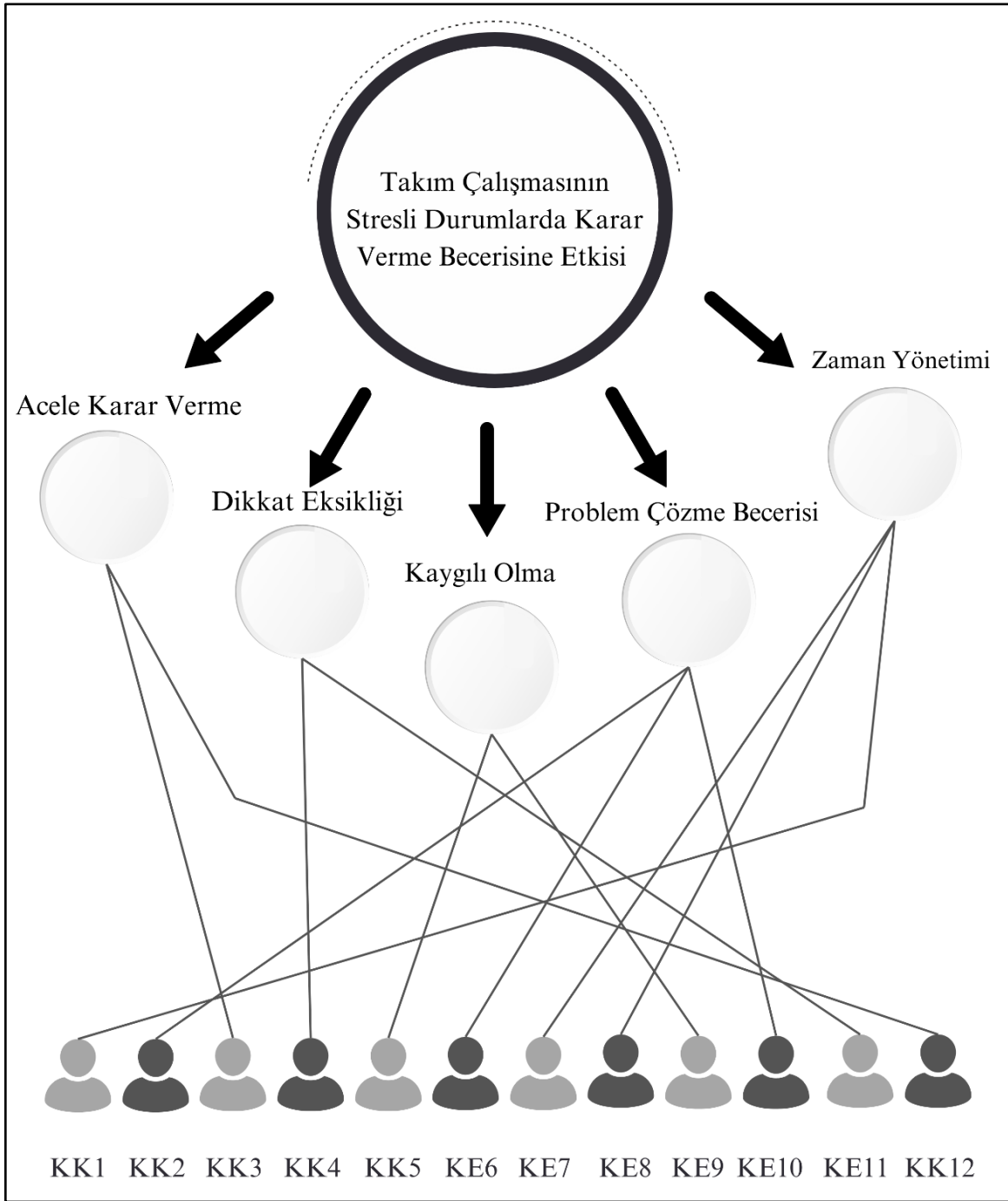
Şekil 9. Takım çalışmasının bireyin yeteneklerini tanımaya katkısına ilişkin bulgular

Tablo 13. Takım Çalışmasının Stresli Durumlarda Karar Verme Becerisine Etkisine İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi

Kategori	Tema	f	Örnek Kodlama	Katılımcılar
Takım Çalışmasının Stresli Durumlarda Karar Verme Becerisine Etkisi	Acele Karar Verme	2	Etkinlik esnasında bazı arkadaşlarımızın acele davranması oyuna baştan başlamamıza neden oldu.	KK3, KK12
	Dikkat Eksikliği	2	Bazı etkinlerde dikkatini toplayamayan arkadaşlarımızın olduğunu gözlemledim.	KK4, KE11
	Kaygılı Olma	2	Etkinliklerde karar verirken bazı arkadaşlarım kendi kararını uygulatmada çekingen davrandı. Buda oyun işleyişini yavaşlattı.	KK5, KE9
	Problem Çözme Becerisi	3	Sorunları iyi çözebilen arkadaşlarım vardı eksik kaldığım yönde beni yönlendirdiler ve etkinliği bitirmemizi sağladı.	KK2, KE6, KE10
	Zaman Yönetimi	3	Oyunda öncelikli planlar yaparak zamanı iyi değerlendiren arkadaşlarım oldu.	KK1, KE7, KE8,

Araştırma sonuçlarına göre, takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisine etkisine beş ana temada belirlenmiş ve bu temaların toplam frekans sayısı 12 olarak tespit edilmiştir. En fazla kod alan Problem çözme becerisi ve zaman yönetimi temaları olmuştur. Analiz sonuçlarına göre, bu temaların içeriği incelendiğinde, takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisine etkisi, problem çözme becerisi ve zaman yönetimi önemli olmuştur. Bulgular, takım çalışmasının, üyelerin stresli ve baskı altındaki durumlarda daha etkili kararlar alabilme yeteneklerine pozitif yönde geliştirdiğini göstermektedir. Takım üyeleri, birlikte çalışarak karmaşık problemleri daha hızlı ve etkin bir şekilde çözebilmekte, bu da karar verme süreçlerini hızlandırmaktadır. Zaman yönetimi ise takım çalışmasının başka bir kritik faydası olarak öne çıkmaktadır. Takım üyeleri, stresli durumlarda görevleri ve sorumlulukları etkin bir şekilde paylaştırarak zamanın daha verimli kullanılmasını sağladığı gözlemlenmiştir. Bu sayede, acil ve kritik durumlarda zaman kaybı minimuma indirilmekte ve takım, hızlı ve etkili bir şekilde hareket edebilmektedir. Takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisine olan katkısı, problem çözme ve zaman yönetimi becerilerinin geliştirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. Bu bulgu, takım çalışmasının, üyelerin stresli ve baskı altındaki koşullarda daha etkin ve verimli kararlar alabilmelerini sağlayarak, hem bireysel hem de kolektif performansı artırdığını ortaya koymaktadır.

4. 5. Takım Çalışmasının Stresli Durumlarda Karar Verme Becerisine Etkisine İlişkin Bulgular



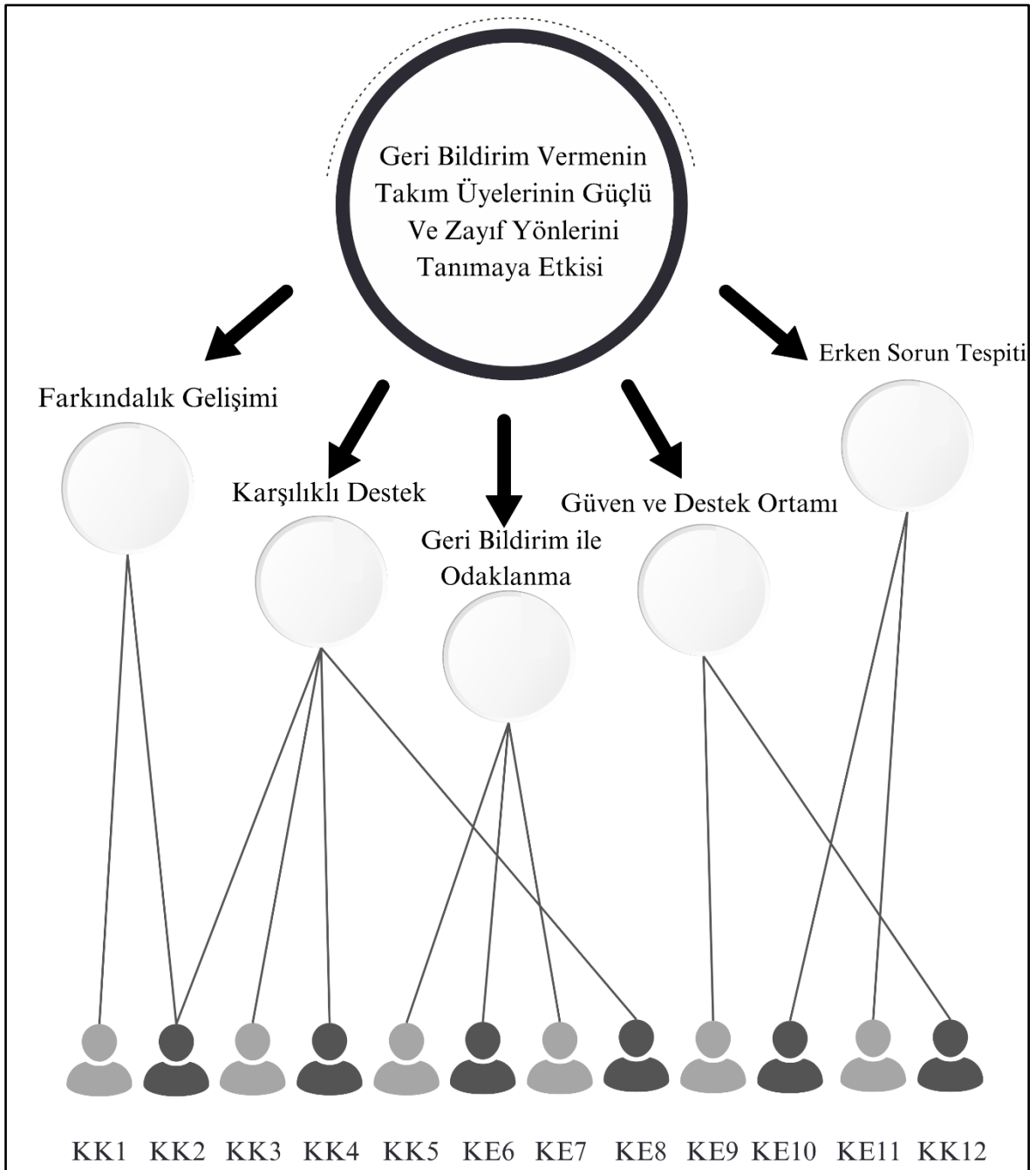
Şekil 10. Takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisine etkisine ilişkin bulgular

Tablo 14. Geri Bildirim Vermenin Takım Üyelerinin Güçlü ve Zayıf Yönlerini Tanımaya Etkisine İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi

Kategori	Tema	f	Örnek Kodlama	Katılımcılar
Geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisi	Farkındalık Gelişimi	2	Takım arkadaşlarımdan ve bizim zayıf ve güçlü yanlarımızı anlamamıza yardımcı oldu ve eksiklerimizin üzerine gidebilmemizi sağladı.	KK1, KK2
	Karşılıklı Destek	4	Bir kişi hata tespit ettiğinde diğeri o hatayı düzeltmek için çaba gösterdi.	KK2, KK3, KK4, KE8
	Geri Bildirimle Odaklanma	3	Geri bildirim verdikçe birbirimizin ne düşündüğünü daha iyi kavrayıp oyuna odaklandık.	KK5, KE6, KE7,
	Güven ve Destek Ortamı	2	Birbirimize verdiğimiz geri bildirimler güven duymamızı ve birbirimize destek olup eksik yönlerimizi tamamlamamızı sağladı.	KE9, KK12
	Erken Sorun Tespiti	2	Sorun görüldüğü zaman erken söylememiz bizi daha iyi bir performans göstermemize neden oldu.	KE10, KE11

Araştırma sonuçlarına göre, geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisi beş ana temada belirlenmiş ve bu temaların toplam frekans sayısı 13 olarak tespit edilmiştir. En fazla kod alan karşılıklı destek ve geri bildirim temaları olmuştur. Analiz sonuçlarına göre, bu temaların içeriği incelendiğinde, geri bildirim vermenin takım üyelerinin karşılıklı destek ve geri bildirim önemli olmuştur. Bulgular geri bildirimin, takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya olan etkisine verilen cevaplar arasında, karşılıklı destek ve geribildirimle odaklanma öne çıkmaktadır. Araştırmanın bulguları, geri bildirimin takım sinerjisi üzerindeki önemini ve üyeler arasındaki etkileşimi güçlendirdiğini göstermektedir. Takım üyeleri, düzenli ve yapıcı geri bildirimler aracılığıyla birbirlerinin performansını daha iyi değerlendirme ve anlama fırsatı bulduğu gözlemlenmiştir. Karşılıklı destek, takım üyelerinin güçlü yönlerinin farkına varmalarını ve bu alanlarda daha fazla motive olmalarını sağlarken, zayıf yönlerinin de belirlenmesine ve bu alanlarda gelişim için gerekli adımların atılmasına yardımcı olmaktadır. Geri bildirim süreci, üyelerin birbirlerine yapıcı eleştirilerde bulunmalarına ve böylece sürekli bir öğrenme ve gelişim ortamı yaratılmasına olanak tanımaktadır. Odaklanma, geri bildirimlerin yönlendirmesiyle takım üyelerinin belirli konularda daha bilinçli ve hedefe yönelik çalışmalar yapmalarını sağlamaktadır. Yapıcı geri bildirimler, üyelerin kendilerini sürekli olarak değerlendirmelerine ve performanslarını optimize etmelerine yardımcı olduğu görülmektedir. Bu bulgu, takım içi etkileşimin ve sürekli geri bildirim kültürünün, üyelerin bireysel gelişimlerine ve takımın kolektif başarısına önemli ölçüde katkı sağladığını ortaya koymaktadır.

4. 6. Geri Bildirim Vermenin Takım Üyelerinin Güçlü ve Zayıf Yönlerini Tanımaya Etkisine İlişkin Bulgular



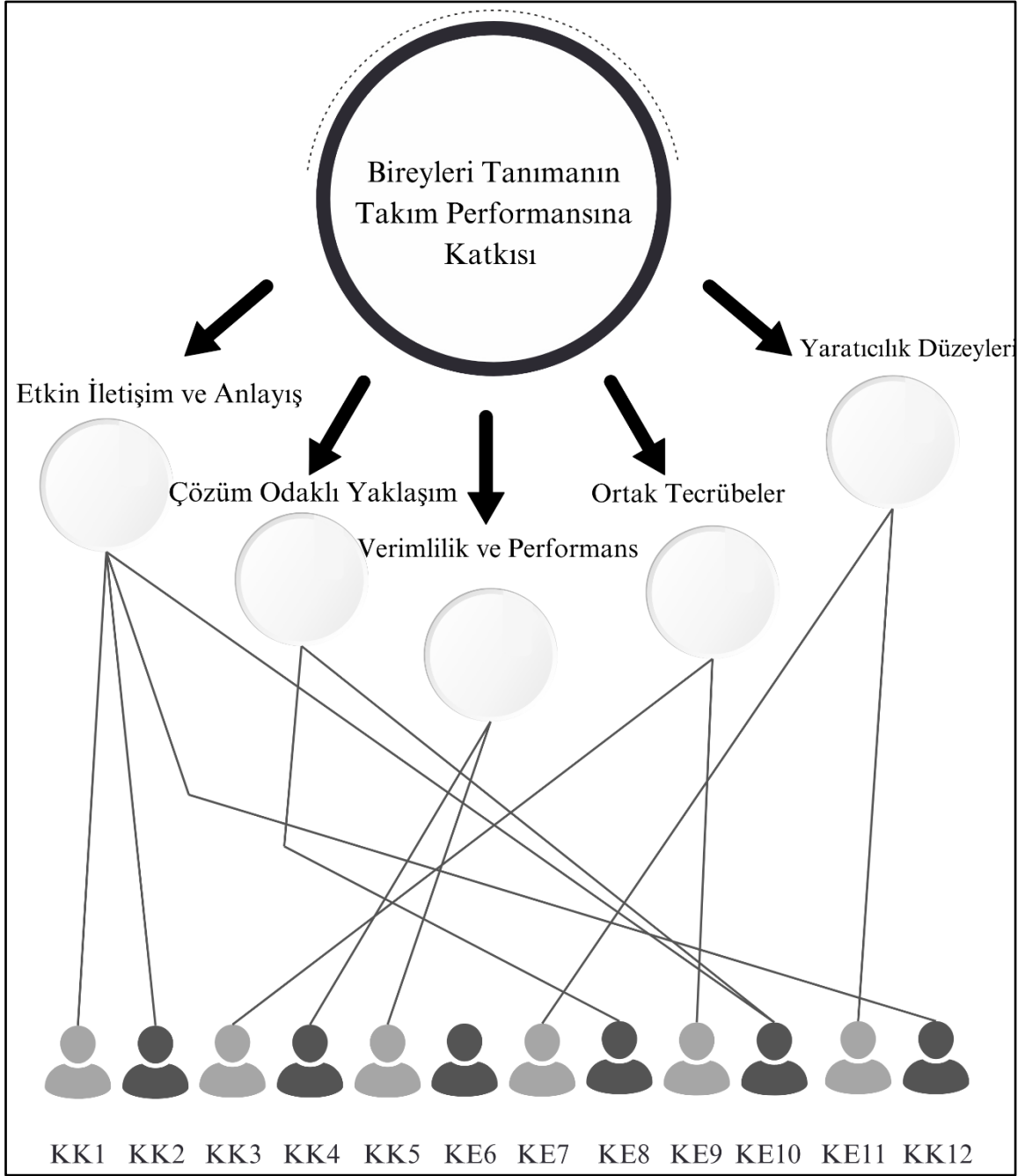
Şekil 11. Geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisi

Tablo 15. Bireyleri Tanımanın Takım Performansına Katkısına İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi

Kategori	Tema	f	Örnek Kodlama	Katılımcılar
Bireyleri tanımanın takım performansına katkısı	Etkin İletişim ve Anlayış	4	Takım arkadaşlarımızın nelerden hoşlanıp hoşlanmadığını anlamamıza yardımcı oldu bu sayede takım içinde daha iyi iletişim kurduk ve birbirimize olan güven arttı.	KK1, KK2, KE10, KK12
	Çözüm Odaklı Yaklaşım	2	Kendi aramızdaki yönlerimizi fark edip çözüm odaklı yaklaştık ve performansa olumlu yönde etki sağladı.	KE8, KK10
	Verimlilik ve Performans	2	Oynadığımız oyunlar ile birbirimizin yönlerini daha iyi tanıdık ve verimliliğimiz daha çok arttı.	KK4, KK5
	Ortak Tecrübeler	2	Bence bu durum takım performansını çok etkiler çünkü oyun esnasında yaşadığımız deneyimler ile kimlerin nasıl karşılık verebileceğini bulabiliyoruz.	KK3, KE9
	Yaratıcılık Düzeyleri	2	Oyun esnasında bizden daha farklı düşünüp yaratıcı fikirleri olan arkadaşlarımız sayesinde oyun performansımız daha iyi oldu.	KE7, KE11

Araştırma sonuçlarına göre bireyleri tanımanın takım performansına katkısı beş ana temada belirlenmiş ve bu temaların toplam frekans sayısı 12 olarak tespit edilmiştir. En fazla kod alan tema etkin iletişim ve anlayış olmuştur. Analiz sonuçlarına göre, bu temaların içeriği incelendiğinde, takım çalışmasında bireyleri tanımanın takım performansına katkısı, etkin iletişim ve anlayış önemli olmuştur. Araştırmamızın bulguları, takım üyelerinin birbirlerini tanıdıkça daha etkin iletişim kurabildiklerini ve bu durumun takım performansına olumlu etkilerde bulunduğunu göstermektedir. Etkin iletişim, takım üyelerinin açık ve anlaşılır bir şekilde bilgi paylaşımlarına, geri bildirimde bulunmalarına ve stratejik kararlar almalarına olanak tanıdığını göstermektedir. Bireylerin birbirlerini tanıması, iletişim kanallarının daha şeffaf ve etkili hale gelmesini sağladığı görülmektedir. Bu süreçte, takım üyeleri birbirlerinin iletişim tarzlarını, güçlü ve zayıf yönlerini, motivasyon kaynaklarını ve çalışma stillerini daha iyi anlamaktadır. Böylece, takım içindeki iş birliği ve koordinasyon daha sağlam temellere oturmakta, yanlış anlamalar ve iletişim kopukluklarının en aza indiğini kanıtlamaktadır. Anlayış ise, takım üyelerinin birbirlerine karşı daha empatik ve destekleyici olmalarını sağlamaktadır. Bireylerin birbirlerinin perspektiflerini ve duygusal durumlarını anlamaları, takım içindeki dayanışmayı artırmakta ve stresli durumlarda bile yapıcı bir ortam yarattığını göstermektedir. Bu anlayış, takımın zorlu görevleri daha uyumlu bir şekilde gerçekleştirmesine ve karşılaşılan engelleri ortak bir çabayla aşmasına yardımcı olmasını sağlamaktadır. Bu bulgular, takım üyelerinin birbirlerini daha iyi anladıkça, hem bireysel hem de kolektif performansın arttığını ve takımın genel başarısına önemli ölçüde katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Etkin iletişim ve anlayış, takım ruhunu güçlendirerek, takım işi gerektiren ortamlarda daha verimli ve uyumlu bir çalışma gerçekleştirdiğini göstermektedir.

4. 7. Bireyleri Tanımanın Takım Performansına Katkısına İlişkin Bulgular



Şekil 12. Bireyleri tanımanın takım performansına katkısına ilişkin bulgular

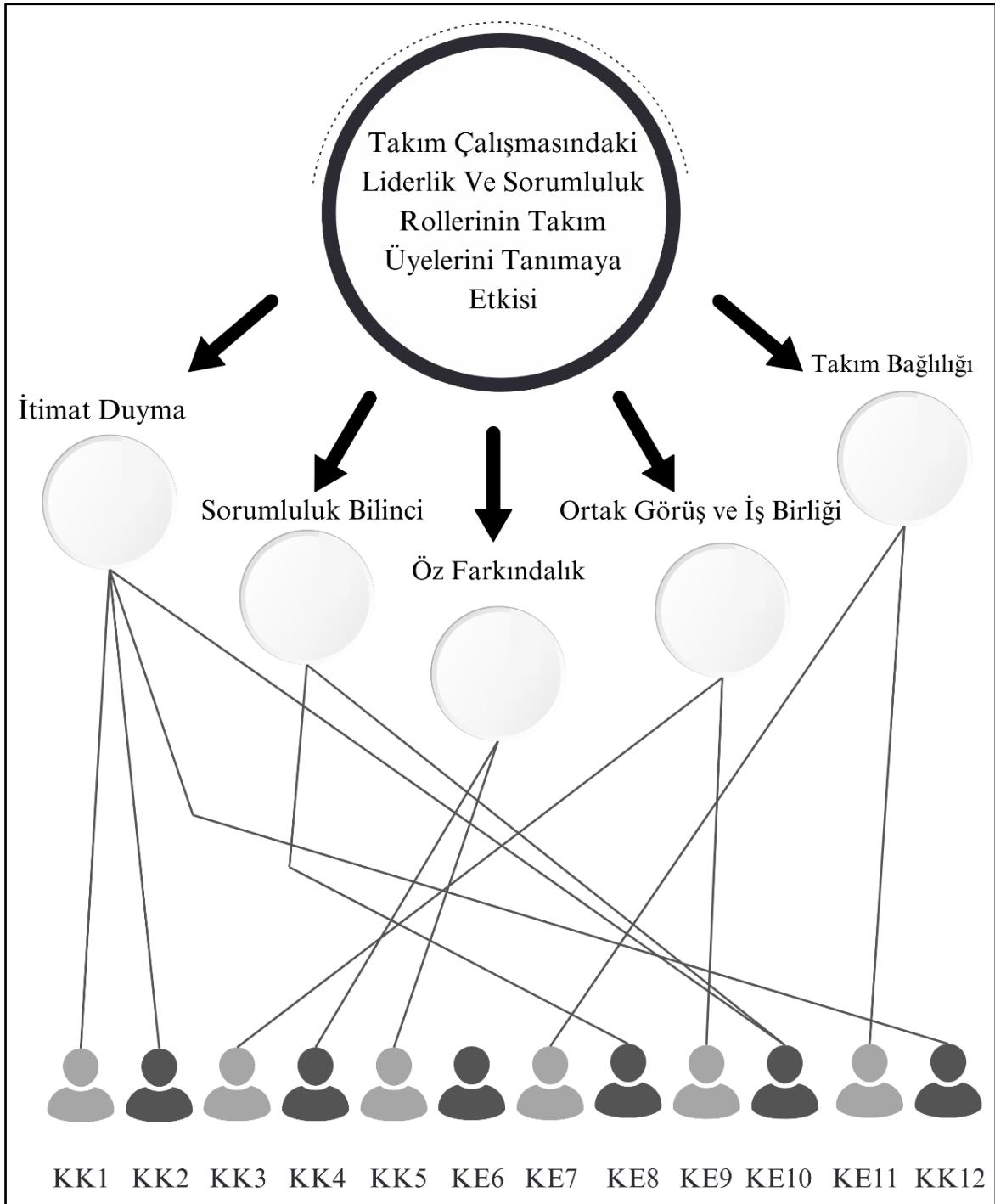
Tablo 16. Takım Oyunlarındaki Liderlik ve Sorumluluk Rollerinin Takım Üyelerini Tanımaya Etkisi İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi

Kategori	Tema	f	Örnek Kodlama	Katılımcılar
Takım çalışmasındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi	İtimat Duyma	2	Liderlik yapmak sorumluluk ister, stresli ortamlarda takım lehine isabetli kararlar almak zordur, oyunlarda bunu yapan arkadaşlarım vardı ve onlara güvendik.	KK2, KE11
	Sorumluluk Bilinci	4	Kimin hangi sorumluluğu daha iyi yapacağını öğrendik. Böylece takımın performansı arttı.	KK5, KE6, KE7, KK12
	Öz Farkındalık	3	Bence bir lider olmalı ama ben olmamalıyım çünkü yönlendirmede çok iyi ve hızlı olduğumu düşünmüyorum.	KK3, KK4, KK5
	Ortak Görüş ve İş Birliği	2	Kimin hangi sorumluluğu daha iyi yapacağını öğrendik. Böylece performans takımın performansı arttı.	KE7, KE9
	Takım Bağlılığı	3	Takım ile aramızdaki bağı güçlü tutmak zorundayız çünkü takım içinde verilen kararlara bağlılık ve sorumlu olmamız hem birbirimizi daha iyi tanımamıza hem de etkinliği iyi yapmamıza neden oldu.	KK1, KE8, KE11

Araştırma sonuçlarına göre takım çalışmasındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi beş ana temada belirlenmiş ve bu temaların toplam frekans sayısı 14 olarak tespit edilmiştir. En fazla kod alan tema sorumluluk bilinci ve öz farkındalık temaları olmuştur. Araştırmamızın bulguları, liderlik ve sorumluluk rollerini tanımanın önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Bu roller, takım içindeki bireylerin sorumluluk bilinci geliştirmelerine ve öz farkındalık kazanmalarına olanak tanıyarak, takım dinamiklerini olumlu yönde etkilemektedir. Sorumluluk bilinci, takım üyelerinin görev ve sorumluluklarını daha iyi anlamalarını ve bu görevleri yerine getirme konusunda daha istekli ve motive olmalarını sağladığını göstermektedir. Liderlik rollerine sahip olan üyeler, sorumluluk alarak takımın yönlendirilmesinde ve koordine edilmesinde önemli bir rol oynar. Bu süreçte, takım üyeleri birbirlerinin ortak görüşlerini, takım bağlılığını ve itimat duymayı daha iyi gözlemlediği görülmüştür. Öz farkındalık ise, takım üyelerinin kendi yeteneklerini, sınırlarını ve gelişim alanlarını daha iyi anlamalarını sağladığını gözlemlemiştir.

Liderlik ve sorumluluk rollerini deneyimleyen üyeler, bu rollerin gerektirdiği becerileri uygularken, kendi güçlü ve zayıf yönlerini daha net bir şekilde görebilmektedir. Bu farkındalık, üyelerin kişisel ve profesyonel gelişimlerine katkıda bulunarak takım üyelerini daha iyi tanıyıp performansa katkı sağladığını göstermektedir. Takım çalışmasındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin, takım üyelerinin birbirini tanımasına olan katkısı, sorumluluk bilinci ve öz farkındalık yoluyla belirgin hale geldiğini, liderlik ve sorumluluk rollerinin, takım içi etkileşimleri ve bireysel gelişimi desteklediğini göstermiştir.

4. 8. Takım Oyunlarındaki Liderlik ve Sorumluluk Rollerinin Takım Üyelerini Tanımaya Etkisi İlişkin Bulgular



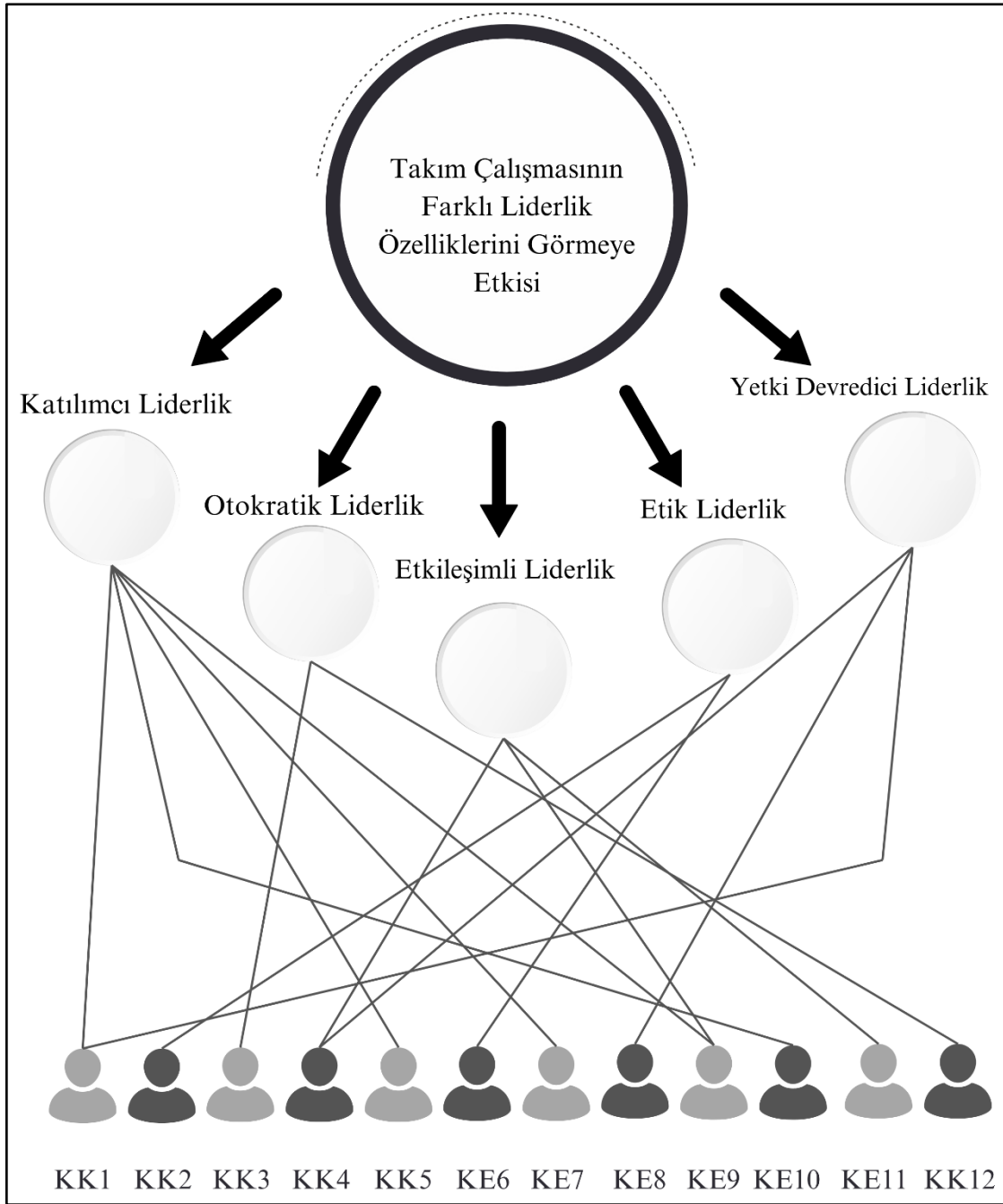
Şekil 13. Takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi ilişkin bulgular

Tablo 17. Takım Çalışmasının Farklı Liderlik Özelliklerini Görmeye Etkisine İlişkin Frekans, Örnek Kodlama ve Katılımcı Gösterimi

Kategori	Tema	f	Örnek Kodlama	Katılımcılar
Takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisi	Katılımcı Liderlik	5	Herkes kendi içinde fikir yürütüp paylaştı ve paylaşılan fikirden en uygun olanı aramızdan bir kişi bize uygulattı.	KK1, KK5, KE7, KE9, KE10
	Otokratik Liderlik	2	Dönüşümlü olarak yaptığımız bazı oyunlarda arkadaşlarımız fikirlerimizi sormadan kendi istediğini yaptırdı. Bu da benim o kişiyi daha iyi tanımama fırsat sağladı.	KK3, KK12
	Etkileşimli Liderlik	3	Oyun esnasında oyunu başarı ile tamamlamamızı sağlayan kişinin sürekli bizimle iletişim kurduğunu gördüm. Bu da çalışmayı daha hızlı bitimemizi etkiledi.	KK4, KE9, KE11
	Etik Liderlik	2	Arkadaşlarımın beni destekleyici, motive edici hareketlerde bulunduğunu gözlemledim, bu onları daha iyi tanımamı sağladı.	KK2, KE6
	Yetki devredici liderlik	3	Sıra ile komut vermemiz gereken oyunlarda bazı arkadaşlarım bizim ne yapabileceğimizi gözlemledi ve gereken noktalarda bize yönlendirme yaptı.	KK4, KE8, KK1

Araştırma sonuçlarına göre takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisi beş ana temada belirlenmiş ve bu temaların toplam frekans sayısı 15 olarak tespit edilmiştir. En fazla kod alan katılımcı liderlik teması olmuştur. Araştırmamızın bulguları, takım çalışmasının katılımcı liderlik özelliklerini belirginleştirdiğini ve bu liderlik tarzının takım performansı üzerinde olumlu etkiler yarattığını göstermektedir. Katılımcı liderlik, takım üyelerinin karar alma süreçlerine aktif olarak katılımını teşvik eden ve herkesin fikirlerine değer veren bir yaklaşımı ifade etmiştir. Katılımcı liderlik, takım üyelerinin birbirlerinin güçlü ve zayıf yönlerini daha iyi anlamalarına olanak tanıdığını göstermektedir. Bu liderlik tarzı, her üyenin sesini duyurabileceği bir ortam yaratarak, takım içindeki iletişimi ve iş birliğini güçlendirir. Özellikle, katılımcı liderler, takım üyelerinin yeteneklerini ve katkılarını tanıyarak ve onları teşvik eder, bu da bireylerin kendilerini daha değerli hissetmelerine ve motivasyonlarının artmasına neden olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcı liderlik, üyelerin kendi liderlik yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanır ve onları sorumluluk almaya teşvik eder. Bu süreçte, üyeler hem kendi yeteneklerini hem de takım arkadaşlarının yeteneklerini daha iyi tanıma fırsatı bulurlar. Takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisi, katılımcı liderlik yoluyla belirginleşmektedir. Bu bulgu, katılımcı liderliğin, takım içi etkileşimleri ve iş birliğini güçlendirerek, takımın genel performansını artırdığını ortaya koymaktadır. Katılımcı liderlik, takım süreçlerini olumlu yönde etkileyerek, daha uyumlu, verimli ve motive bir çalışma ortamı yaratılmasına önemli ölçüde katkı sağlamaktadır.

4. 9. Takım Çalışmasının Farklı Liderlik Özelliklerini Görmeye Etkisine İlişkin Bulgular



Şekil 14. Takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisine ilişkin bulgular

5. TARTIŞMA

Bu çalışmada, takım çalışmasının bireyleri tanıma üzerindeki etkilerini anlamak amacıyla yürülmüştür. Araştırma bulguları, takım çalışmasının bireyler arasında daha derin ve anlamlı ilişkilerin kurulmasına, bireyler arası iletişime, bireylerin farklı yönlerini ve yeteneklerini görmesine katkı sağlama potansiyeli olduğu görülmektedir. Ekip çalışmasındaki bireysel yetenekler, diğer ekip üyelerinin performansına ve genel takım başarısına önemli ölçüde katkıda bulunur. Araştırmalar, ekip performansının hem bireysel hem de ekip düzeyindeki faktörlerden etkilendiğini ve etkili bir şekilde uyum sağlayan ekip üyelerinin daha iyi ekip performansına yol açtığını göstermiştir (Sycara, Hughes, Li, Lewis & Lauharatanahirun, 2020). Ayrıca, ekip oluşturma üzerine yapılan çalışmalar, kişilerarası çeşitliliğin ve genel katılımın ekiplerin yaratıcı performansı üzerindeki etkisini vurgulayarak, yönetimin ekip etkinliğini artırmak için bu faktörleri stratejik olarak uygulayabileceğini düşündürmektedir (Daiko & Kajikawa, 2022). Araştırmanın sonuçlarına göre; katılımcılar takım çalışmasındaki yeteneğinin takım üyelerine etki sağlamaya ilişkin bulgular incelendiğinde dayanışma ($f=4$) temasının en çok tema aldığı görülmüştür. Dayanışma, takım üyelerinin birbirlerine destek olmaları ve eksik yönlerini tamamlamaları açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu özellik, bireylerin takım içindeki rollerini daha iyi anlamalarına ve yeteneklerini daha etkin bir şekilde kullanmalarına olanak tanımaktadır. Takım üyeleri, dayanışma sayesinde, ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalışmanın önemini kavramakta ve bu durum, takımın uyumunu ve verimliliğini artırmaktadır.

Barrett, Stone, Kraus ve Rosenfeld (2020) tarafından yapılan araştırma, ekip arkadaşları hakkında sınırlı bilginin bulunduğu senaryolarda bile sağlam ekip çalışması oluşturma önemini vurgulayarak, ekip üyelerinin önceden uzman bilgisi olmadan etkili iş birliğinin önemini göstermektedir. Takım çalışması, çeşitli mekanizmalar aracılığıyla diğer ekip üyeleri hakkındaki bilgi düzeyini artırmada çok önemli bir rol oynar. Çalışmalar, etkili profesyoneller arası işbirlikçi uygulamanın, sosyal hizmet uzmanlığı gibi farklı mesleklerin süreklilik sağlayarak, hasta ihtiyaçlarını değerlendirerek, klinik uzmanlık sunarak, zor konuşmaları kolaylaştırarak, duygusal konuşmaları yöneterek ve ekip refahını destekleyerek ekip etkinliğine katkıda bulunmada önemini vurguladığını vurgulamaktadır (O'Donnell & Judith, 2022). Araştırmanın sonuçlarına göre; Takım çalışmasının diğer takım üyeleri hakkındaki bilgi düzeyine katkısına ilişkin bulgular incelendiğinde, takım üyelerinin farklı yetenek alanlarını görme ($f=4$) en çok kod alan tema olduğu görülmüştür. Takım üyelerinin eksik yönlerini görmenin ve bu eksiklikleri tamamlamak için birlikte çalışmanın, takımın genel performansını artırmada önemli olduğu görülmektedir.

Tüm ekip üyeleri genel sonuca eşit katkıda bulunmadığından, ekip çalışmasındaki bireysel katkıların değerlendirilmesi esastır (Tsvektova & Bankov, 2022). Bir ekip içindeki bireysel katkıları

değerlendirmek için, akran değerlendirme araçları ve projeye özgü ekip çalışması değerlendirme araçları gibi yöntemler uygulayarak, kuruluşlar ekip üyelerinin çeşitli becerilerini ve güçlü yönlerini daha iyi tanıyabilir ve kullanabilir ve sonuçta iyileştirilmiş proje sonuçlarına ve genel başarıya yol açabilir. Salas ve Cannon-Bowers'a (2001) göre, takım eğitimlerinin, üyelerin eksik yönlerini görmelerine ve bu eksiklikleri takım içinde giderme stratejileri geliştirmelerine yardımcı olduğunu belirtirler. Bu eğitimler, takımın uyumunu ve performansını artırmak için kritik araçlar olarak görülmektedir. Yüksek öğretim programları, hastane ortamları ve eğitim kurumları gibi çeşitli ortamlarda ekip çalışması, katılımcılar arasında hem güçlü hem de zayıf yönleri sergiliyor. Araştırmalar, serbest biniciler gibi sorunlarla mücadele etmek için etkili liderliğin önemini ve güvenilir takım arkadaşlarını elde tutmak için harcanan önemli zaman ve çabanın önemini vurgulamaktadır (Saghafian & O'Neill, 2018). Araştırmanın sonuçlarına göre; Takım çalışmasının bireyin yeteneklerini tanımaya katkısına ilişkin bulgular incelendiğinde, katılımcıların güçlü ve zayıf yönlerini keşfetme (f=5) en çok kod alan tema olmuştur. Bu süreçte, takım üyeleri birbirlerinin güçlü yönlerini keşfederek bu güçlü yönlerden en iyi şekilde nasıl faydalanabileceklerini öğrenebilecekleri gözlemlenmiştir. Bir takım üyesinin pratik düşünme becerileri güçlü olabilirken, bir diğerrinin yaratıcı problem çözme yetenekleri öne çıkabilir. Takım üyeleri, bu farklı yetenekleri tanıyarak görev dağılımını daha verimli yapabilir ve böylece takımın genel performansını artırabilirler.

Spurgin ve Stupples (2016) stres koşulları altında yüksek riskli organizasyonlarda karar almayı incelediği araştırmasında, yüksek riskli organizasyonlarda stres altında karar vermede çok önemli bir rol oynayıp, deneyim ve eğitim, yönetimin etkili kararlar alma yeteneğini artırarak afet olasılığını azaltacağını tespit etmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisine etkisinin bulguları incelendiğinde, problem çözme becerisi (f=3) ve zaman yönetimi (f=3) en çok kod alan tema olmuştur. Takım çalışmasının stresli ve zorlu durumlarda bireylerin problem çözme becerilerini geliştirerek daha hızlı ve etkili kararlar almalarına yardımcı olduğu ve aynı zamanda, takım içi iş birliği ve koordinasyon sayesinde zaman yönetimi konusundaki yetkinliklerini artırarak, sınırlı zaman dilimlerinde daha verimli ve stratejik kararlar verebilmelerine olanak sağladığı anlaşılmaktadır.

Akran geri bildiriminin ekip çalışması becerilerinin geliştirilmesine katkısı, yüz yüze karışık geri bildirim, ekip çalışması becerilerine daha fazla katkıda bulunması ve geri bildirim vermesi, ekip çalışması becerilerini daha fazla geliştirebilir. Johnston vd. (2011) performans geri bildirimi: disiplinler arası birincil bakım ekipleri için kabul edilebilirliği ve etkiyi incelemesi adlı çalışmasında, disiplinlerarası birinci basamak bakım ekiplerindeki performans geri bildirimi, tüm disiplinleri eşit olarak yansıtmadaki zorluklara rağmen, güçlü ve zayıf yönlerin tanınmasına yardımcı olmasını, ekip oluşturmayı, kültür iyileştirmeyi ve kalite geliştirmede teşvik edici olduğunu tespit etmiştir.

Lee vd. (2015) takım geribildirim ortamının işyerinde başarıya ulaşma ve geribildirim arama davranışı aracılığıyla takım bağlılığına ilgisi hakkında gerçekleştirdiği çalışmada ekip geri bildirim

ortamı, geri bildirim arama davranışını olumlu yönde etkileyerek işte gelişmeye ve ekip bağlılığına yol açacağını, ekip üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımada geri bildirimin önemli olacağı sonuçlarına ulaşmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisinin bulguları incelendiğinde, karşılıklı destek ($f=4$) en çok kod alan tema olmuştur. Karşılıklı destek teması, geri bildirim sürecinin iki yönlü olduğunu ve her iki tarafın da bu süreçten fayda sağladığını göstermektedir. Takım üyeleri, güçlü yönleri hakkında aldıkları olumlu geri bildirimlerle motive olurlar ve bu güçlü yönlerini daha da geliştirme yoluna giderler. Ayrıca, zayıf yönleri hakkında aldıkları yapıcı eleştiriler sayesinde, bu eksikliklerini fark eder ve bu alanlarda iyileşme yoluna giderler. Bu süreç, bireylerin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olurken, takımın genel uyumunu ve verimliliğini de artırdığı gözlemlenmiştir.

Bir takım ortamındaki bireyleri tanımak, genel takım performansına önemli ölçüde katkıda bulunabilir. Jamal ve Assbeihat (2016) üyeler arası iş birliğinin ekip performansı üzerindeki etkisini inceledikleri bir araştırmada, bireyler iş birliği yaptığı ve birbirlerini tanıdıklarında ekip içindeki genel üretkenliği ve motivasyonu artırarak takım performansı önemli ölçüde artırdığını tespit etmiştir. Takım üyelerinin birbirlerini tanımalarının takım performansına etkisi, takım içindeki iletişimi ve iş birliğini artırarak takımın hedeflerine daha etkili bir şekilde ulaşmasını sağlar (Urak & Küçük, 2022). Keçecioğlu, Yılmaz, Erkal ve Basar (2017) örgüt çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerin kalitesi ve derinliğini inceledikleri çalışmada, takım üyelerinin birbirlerinin yeteneklerini tanımalarının, takım içindeki iş birliğini artırarak takım performansını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Eren ve Gündüz (2002) iş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkilerin inceledikleri araştırmada takım üyelerinin birbirlerini tanımaları, takım içindeki ilişkileri ve etkileşimi derinleştirir. Bu durum, takım üyelerinin birbirlerine olan güvenlerini artırır ve takım içinde daha sağlam bir dayanışma ve iş birliği kültürü oluşturulmasına katkı sağlar sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre; takım çalışmasının bireyleri tanımının takım performansına katkısının bulguları incelendiğinde, etkin iletişim ve anlayış ($f=4$) en fazla kod alan tema olmuştur. Takım içi etkileşimlerin ve bireylerin birbirlerini tanıma süreçlerinin, takım üyeleri arasında daha açık, samimi ve etkili bir iletişim ortamı yaratılmasına olanak sağladığı, bu sayede bireylerin karşılıklı anlayış ve destekle birbirlerinin yeteneklerini ve ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve böylece takımın genel performansını ve uyumunu önemli ölçüde artırdığı söylenebilir.

Wang (2023) Çoklu ağ temsili öğrenimine dayalı ekip rolü tanıma üzerine gerçekleştirdiği araştırmasında, takım çalışmasında liderlik ve sorumluluk rolleri, takım üyelerini tanımada önemli bir rol oynadığını tespit etmiş ve liderlik, sorumluluk rolleri de dahil olmak üzere takım rolünün tanınması, takım süreçlerini anlamak için çok önemli olduğunu vurgulamıştır. (Kumari, Sania, & Javed, 2015) Sorumlu liderlik ve entelektüel sermaye: etkili ekip çalışmasının aracılık etkileri sorumlu liderlik adlı çalışmasında, etkili ekip çalışması, entelektüel sermayeyi olumlu yönde

etkilediğini, organizasyonlardaki ekip üyeleri arasında tanınmayı ve iş birliğini teşvik ettiğini belirtmektedir. Takım sorumluluğu yapısı takım performansını etkiler. Paylaşılan sorumluluk ekipleri hiyerarşik ekiplerden daha iyi performans gösterir. Liderlik ve sorumluluk rolleri, ekip performansı yoluyla ekip üyelerinin tanınmasını dolaylı olarak etkiler (Doorewaard, Hootegem & Huys, 2002). Devivere (2018) Liderlik: sorumluluk almak aslı çalışmasında, organizasyonlarda liderlik, insan ruhunu, bütünlüğü ve ortak amacı ateşlemeye odaklanır, yeni bir sorumlu yaşam liderliği kültürüne yol açar ve ekip üyelerinin katkılarının tanınmasını artırdığını tespit etmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; Takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisinin bulguları incelendiğinde, sorumluluk bilinci (f=4) en çok kod alan tema olmuştur. Liderlik ve sorumluluk rollerinin, takım üyeleri arasında karşılıklı güven ve anlayışı teşvik ederek, her bireyin kendi sorumluluklarını ve yeteneklerini daha iyi anlamasını sağlamaktadır. Ayrıca, bu rollerin bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini tanımalarına, birbirlerinin yeteneklerinden faydalanmalarına ve eksikliklerini tamamlamalarına olanak sağladığı; böylece takım içi koordinasyonun, iş birliğinin ve iletişimin gelişmesine, dolayısıyla takımın genel performansının önemli ölçüde artmasına katkıda bulunduğu görülmektedir. Takım üyelerinin birbirlerine duydukları güvenin ve verdikleri desteğin artmasıyla, sorumluluk bilinci ve bireysel rollerin netleşmesi, takım içindeki etkileşimleri daha verimli hale getirirken, aynı zamanda liderlik becerilerinin gelişmesine ve bu becerilerin takımın sürecine olumlu yönde yansımaları olduğu söylenilebilir.

Kovačić vd. (2024) 2009-2012 yılları arasında Sloven ve Finlandiya kuruluşlarında takım liderliği ve liderlik rolleri adlı çalışmasında, takım çalışması, liderlerin sosyal ağlarını şekillendirerek liderlik özelliklerini etkilediğini, farklı ağ yapılarına ve ekipler içinde çeşitli liderlik rollerine yol açtığını tespit etmiştir. Kişilik özellikleri, takım uyumluluğunu ve performansını etkiler ve liderlik bu ilişkiyi yönetir. Bazı özellikler ekip dinamiklerini etkiler ve liderlik özelliklerinin ekip içinde nasıl algılandığını etkiler (Akmal, 2015). Takım çalışması liderlik özelliklerini etkiler. Katılımcı liderlik, özellikle yönlendirme davranışları düşük olduğunda, ekip yaratıcılığını artıran ancak potansiyel olarak verimliliği azaltan, değerlendirme yöneliminde yüksek liderler tarafından tercih edilir (Guiquan vd., 2018). Zijl, Vermeeren, Koster ve Steijn (2021) birincil bakımda meslekler arası ekip çalışması: fonksiyonel çeşitliliğin performans etkisi ve liderliğin rolü adlı çalışmasında birinci basamak takımlarındaki fonksiyonel heterojenlik takım performansını etkiler. Katılımcı liderlik bu etkiyi yönetir, bilgi detaylandırmasını geliştirir ve nihayetinde takım performansını iyileştirdiğini tespit etmiştir. Katılımcı liderliğin iş geri bildirimi, iş tatmini, proaktif davranış ve görev performansı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Algılanan iş geri bildirimi ve iş tatmini, katılımcı liderlik ile proaktif davranış ve görev performansı arasındaki ilişkiye aracılık eder (Kim & Jung, 2022). Araştırma sonuçlarına göre; takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisinin bulguları incelendiğinde, katılımcı liderlik (f=5) en çok kod alan tema olmuştur. Takım oyunlarının, liderlik rollerinin ve görevlerinin paylaşılması yoluyla tüm üyelerin liderlik

potansiyellerini keşfetmelerine ve geliştirmelerine olanak tanıyarak, katılımcı liderlik yaklaşımını teşvik ettiğini ve böylece takımın genel performansını ve uyumunu artırdığını göstermektedir; ayrıca, katılımcı liderlik, takım üyeleri arasında daha demokratik, eşitlikçi ve işbirlikçi bir ortam yaratırken, her bireyin karar alma süreçlerine aktif olarak katılımını sağlaması ve bu süreçte karşılıklı güven, saygı ve anlayışı pekiştirmesi nedeniyle, takım içindeki iletişimin ve verimliliğin artmasına önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.



6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Takım çalışmasının bireyi tanıma üzerine etkisinin incelenmesini amaçlayan bu araştırmada, çalışmasının temel hedeflerine ulaşma sürecinde karşılaşılan önemli noktalar, bulgular ve gelecekte yapılabilecek çalışmalar hakkında bilgiler

6. 1. Sonuçlar

Takım çalışmasındaki yeteneğinizin diğer takım üyelerine katkısı hakkında ne düşünüyorsunuz sorusuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, sabırlı olma (f=2), dayanışma (f=4), farklı bakış açısı (f=2), hızlı karar verebilme ve güven (f=2), cesaret (f=3) temaları elde edilmiştir. En çok kod alan tema dayanışma (f=4) teması olduğu görülmektedir.

Takım çalışmasının diğer takım üyelerinin bilgi düzeyine katkısı hakkındaki görüşleriniz nelerdir sorusuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, iletişim becerisi (f=2), eksik yönleri fark edebilme (f=3), çalışma stilleri (f=2), farklı yetenek alanları (f=5) temaları elde edilmiştir. En çok kod alan tema, farklı yetenek alanları (f=5) teması olduğu görülmektedir.

Takım çalışmasının diğer takım üyelerinin yeteneklerini tanımaya katkısını nasıl buluyorsunuz sorusuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, empati Kurma (f=2), rol dağılımı (f=2), baskı altında davranış (f=2), güçlü ve zayıf yönlerinin keşfi (f=5), liderlik ve iletişim becerisi (f=2) temaları elde edilmiştir. En çok kod alan tema güçlü ve zayıf yönlerinin keşfi (f=5) teması olduğu görülmektedir.

Takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisi hakkında ne düşünüyorsunuz sorusuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, acele karar verme (f=2), dikkat eksikliği (f=2), kaygılı olma (f=2), problem çözme becerisi (f=3), zaman yönetimi (f=3) temaları elde edilmiştir. En çok kod alan tema, problem çözme becerisi (f=3), zaman yönetimi (f=3) temaları olduğu görülmektedir.

Geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisi hakkındaki görüşleriniz nelerdir sorusuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, farkındalık gelişimi (f=2), karşılıklı destek (f=4), geri bildirimle odaklanma (f=3), güven ve destek ortamı (f=2), erken sorun tespiti (f=2) temaları elde edilmiştir. En çok kod alan tema, karşılıklı destek (f=4) teması olmuştur.

Takım çalışmasında bireyleri tanımanın takım performansına etkisini nasıl tanımlarsınız sorusuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, etkin iletişim ve anlayış (f=4), çözüm odaklı yaklaşım (f=2), verimlilik ve performans (f=2), ortak tecrübeler (f=2), yaratıcılık düzeyleri (f=2) temaları elde edilmiştir. En çok kod alan tema etkin iletişim ve anlayış (f=4) teması olduğu görülmektedir.

Takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz sorusuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, itimat duyma (f=2), sorumluluk bilinci (f=4), öz farkındalık (f=3), ortak görüş ve iş birliği (f=2), takım bağlılığı (f=3)

temaları elde edilmiştir. En çok kod alan tema sorumluluk bilinci (f=4), teması olduğu görülmektedir.

Takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisi hakkında görüşleriniz nelerdir sorusuna ilişkin bulgular değerlendirildiğinde, katılımcı liderlik (f=5), otokratik liderlik (f=2), etkileşimli liderlik (f=3), etik liderlik (f=2), yetki devredici liderlik (f=3) temaları elde edilmiştir. En çok kod alan tema katılımcı liderlik (f=5) teması olmuştur.

Takım çalışmaları, bireylerin etkili iletişim kurmalarını gerektirir. Bu etkinlikler sırasında kişiler arası iletişim becerileri geliştikçe, bireylerin birbirlerini daha iyi tanıma ve anlama düzeyi de artar. Açık ve etkili iletişim, bireylerin kendilerini ve başkalarını ifade etmelerine olanak tanır.

Katılımcılar arasında sosyal bağların güçlenmesine ve bir bütün olarak takımın daha uyumlu bir şekilde çalışmasına yardımcı olur. Bu sosyal bütünleşme süreci, bireylerin birbirlerini tanımalarını kolaylaştırır ve grup içi uyumun gelişmesini sağlar.

Katılımcıların birbirlerine empati kurmalarını teşvik eder. Bireylerin, takım arkadaşlarının perspektiflerini ve duygusal durumlarını anlamaları, onların davranışlarını ve motivasyonlarını daha iyi tanımalarına olanak tanır.

Takım çalışması +sırasında, liderlik yetenekleri ortaya çıkar ve bireylerin hangi rolleri üstlenmekte daha başarılı oldukları gözlemlenebilir. Bu durum, bireylerin kendi potansiyellerini ve takım arkadaşlarının yeteneklerini tanıma sürecini hızlandırır.

6. 2. Öneriler

Bu bölümde, araştırmanın bulguları doğrultusunda elde edilen sonuçlara dayalı olarak çeşitli öneriler sunulmakta ve gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik tavsiyeler verilmektedir.

6. 3. Araştırmanın Sonuçlarına Dair Öneriler

1. Eğitim Programlarına Entegrasyon: Okullarda ve üniversitelerde takım çalışmasının daha fazla teşvik edilmesi, eğitim programlarına dahil edilmesi önerilebilir.
2. Kurumsal Eğitimler: İş dünyasında takım çalışması etkinliklerinin kullanılması, çalışanların birbirlerini daha iyi tanımalarını ve takım ruhunun gelişmesini sağlayabilir. Şirketler, çalışanları için takım çalışmasına dayalı eğitim programları düzenleyebilir.
3. Psikolojik Destek Programları: Takım çalışmasının bireylerin kendine güven ve sosyal becerilerini geliştirdiği göz önüne alındığında, psikolojik destek programlarında takım çalışmasına yer verilmesi faydalı olabilir.

4. Toplumsal Projeler: Yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşları, toplumdaki bireylerin kaynaşmasını sağlamak amacıyla düzenli olarak takım çalışması etkinlikleri düzenleyebilir.

6. 4. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Farklı Yaş Gruplarının İncelenmesi: Gelecekteki araştırmalarda, takım çalışmalarının farklı yaş gruplarındaki bireyler üzerindeki etkilerini incelemek faydalı olabilir. Özellikle çocuklar, gençler ve yaşlılar üzerinde yapılacak çalışmalar, takım çalışmalarının etkilerini daha kapsamlı bir şekilde ortaya koyabilir.
2. Farklı Kültürel Bağlamların İncelenmesi: Takım çalışmalarının etkileri kültürden kültüre farklılık gösterebilir. Bu nedenle, farklı kültürel bağlamlarda yapılacak araştırmalar, kültürel farkındalık ve uyum süreçlerine katkı sağlayabilir.
3. Uzun Vadeli Etkilerin Araştırılması: Takım çalışmalarının bireyler üzerindeki etkilerini uzun vadede incelemek, bu etkilerin kalıcı olup olmadığını anlamak açısından önemlidir. Uzun süreli izleme çalışmaları yapılabilir.
4. Farklı Çalışma Türlerinin Karşılaştırılması: Takım çalışmaları arasında farklı türlerin bireyler üzerindeki etkilerini karşılaştıran çalışmalar yapılabilir. Bu, hangi tür takım çalışmalarının belirli becerilerin gelişiminde daha etkili olduğunu belirlemeye yardımcı olabilir.
5. Teknolojik Destekli Takım Çalışmaları: Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte sanal ve artırılmış gerçeklik destekli takım çalışmaları popüler hale gelmektedir. Bu tür çalışmaların bireylerin tanınması ve sosyal becerileri üzerindeki etkileri incelenebilir.

7. KAYNAKLAR

- Akbari, M., Kashani, S., & Chaijani, M. (2016). Sharing, caring, and responsibility in higher education teams. *Small Group Research*, 47(5), 542–568. <https://doi.org/10.1177/1046496416666760>
- Akkirman, A. D. (2004). *Sanal isyerinde örgütsel davranış* (1.bs.). İstanbul: Alfa Akademi.
- Akmal, K. (2015). Personality traits influence on team cohesiveness and performance: The moderating effect of leadership. *Information and knowledge management*, 5(4), 104-109.
- Alas, E., Cooke, N. J., & Rosen, M. A. (2008). On teams, teamwork, and team performance: Discoveries and developments. *Human Factors*, 50(3), 540-547.
- Alkan, H. (2021). *Fen lisesi öğrencilerinin oryantiring parkur sonucuna göre takım çalışması etkinliği hakkındaki düşüncelerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Applebaum, E. & Batt, R. (1994). The new american workplace: Transforming work system in the united states. Ithaca, New York: *Cornel ILR Press*.
- Aubé, C., & Rousseau, V. (2005). Team goal commitment and team effectiveness: the role of task interdependence and supportive behaviors. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 9, 189-204. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.9.3.189>.
- Auf der Heide, E. (1989). *Disaster response: principles of preparation and coordination*. St. Louis: Mosby.
- Baggs, J. G., Schmitt, M. H., Mushlin, A. I., Eldredge, D. H., Oakes, D., & Hutson, A. D. (1999). Association between nurse-physician collaboration and patient outcomes in three intensive care units. *Critical Care Medicine*, 27(9), 1991-1998.
- Baharom, G. K., Stoverink, T. G., & Kalogiannidis, O. S. (2022). Effect of team building on employee productivity: A case study of eastpharma company in turkey. *Journal of Human Resource & Leadership*, 6(4), 11-20.
- Bansal, S., & Gupta, S. K. (2012). Team works: The success mantra. *International Journal of Physical and Social Sciences*, 2(7), 424-436.
- Bao, R. (2019, May). *Research on the relationship between team roles theory and team effectiveness taking the sales team of company a as an example*. Paper presented at the 3rd International Conference on Economics, Management Engineering and Education Technology, Sozhou.
- Barnard, C.I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University Press.

- Barrett, S., Stone, P., Kraus, S., & Rosenfeld, A. (2013). Teamwork with limited knowledge of teammates. *Proceedings of the AAAI Conference on Artificial Intelligence*, 27(1), 102-108. <https://doi.org/10.1609/aaai.v27i1.8659>
- Bayrakdaroğlu, Y. & Karadal, B. İ. (2023). Sports and tourism from different perspectives. In E. A. Uluç & M. Yıldız (Eds.), *Current approaches in the field of sports sciences* (pp. 79-97). Gaziantep: Özgür Publications. 79-97 DOI: <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub394.c1795>
- Becerikli, Y. S. (2013). Takım çalışmaları ve verimlilik ilişkisi: Karar alma süreçlerinin etkinlik kazanmasında liderin rolü. *Verimlilik Dergisi*, 3, 93-116.
- Bell, S., Brown, S., Colaneri, A., & Outland, N. (2018). Team composition and the abcs of teamwork. *American Psychologist*, 73, 349–362. <https://doi.org/10.1037/amp0000305>.
- Berlin, J., & Carlström, E. (2008). The 20 minute team a critical case study from the emergency room. *Journal of evaluation in clinical practice*, 14(4), 569-576. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2007.00919.x>.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley and Sons.
- Bradley, J., White, B. J., & Mennecke, B. E. (2003). Teams and tasks: a temporal framework for the effects of interpersonal interventions on team performance. *Small Group Research*, 34(3), 353-387. <https://doi.org/10.1177/1046496403034003004>
- Breiger, R. L. (1974). The duality of persons and groups. *Social Forces*, 53(2), 181-190. <https://doi.org/10.1093/sf/53.2.181>
- Brown, J. S., & Duguid, P. (2001). Knowledge and organization: a social practice perspective. *Organization Science*, 12(2), 198-213.
- Burke, S., Priest, H. A., Salas, E., Sims, D., & Mayer, K. (2008). Stress and teams: How stress affects decision making at the team level. In P. A. Hancock & J. L. Szalma (Eds.), *Performance under stress* (pp. 181–208). Aldershot, England: Ashgate.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: the group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7(3), 244-266.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- D’Innocenzo, L., Mathieu, J., & Kukenberger, M. (2016). A meta-analysis of different forms of shared leadership–team performance relations. *Journal of Management*, 42, 1964-1991. <https://doi.org/10.1177/0149206314525205>.
- Davey, L. (2009). The application of case study evaluations (T. Gökçek, Çev.). *Elementary Education Online*, 8(2), 1-3.
- Demirbilek, T., & Öktem Özgür, A. (2015). İş güvenliğinde takım yönetimi. *Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi*, 3(3), 275-284.

- Dengiz, G. M. (2000). *Takım çalışması teknikleri* (1. bs.) Ankara: Academyplus.
- Doorewaard, H., Hootegem, V.G., & Huys, R. (2002). Team responsibility structure and team performance. *Personnel Review*, 31(3), 356–370. <http://doi.org/10.1108/00483480210422750>
- Dreu, C. (2007). Cooperative outcome interdependence, task reflexivity, and team effectiveness: A motivated information processing perspective. *Journal of Applied Psychology*, 92, 628-638. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.628>.
- Dynes, R. R., & Quarantelli, E. L. (1977). Organizational communications and decision making in crises. *Disasters*, 1(3), 295-308.
- Edmondson, A. C. (2012). *Teaming: How organizations learn, innovate, and compete in the knowledge economy*. San Francisco: Jossey Bass
- Eren, E. & Gündüz, H. (2002). İş çevresinin yaratıcılık üzerindeki etkileri ve bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(3), 65-84. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.345>
- Fajana, S. (2002) *Human resources management: An introductory*. Lagos: Labofin and Company
- Fapohunda, T. M. (2013). Towards effective team building in the workplace. *International Journal of Education and Research*, 1(4), 1-12.
- Fisher, S. G., Hunter, T. A., & Macrosson, W. D. K. (1997). Team or group? Managers perceptions of the differences. *Journal of Managerial Psychology*, 12(4), 232–242. <https://doi.org/10.1108/02683949710174838>
- Flake, L. (2018). Teamwork in business and academic environments. *Journal of Business and Economics*, 97(1), 93-116.
- Gaffney, P. (2015). The nature and meaning of teamwork. *Journal of the Philosophy of Sport*, 42(1), 1–22. <https://doi.org/10.1080/00948705.2014.941849>
- Gardner, A. K., Kosemund, M., Hogg, D., Heymann, A., & Martinez, J. (2017). Setting goals, not just roles: Improving teamwork through goal-focused debriefing. *American Journal Of Surgery*, 213(2), 249–252. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2016.09.040>
- Geister, S., Konradt, U., & Hertel, G. (2006). Effects of process feedback on motivation, satisfaction, and performance in virtual teams. *Small Group Research*, 37(5), 459–489. <https://doi.org/10.1177/1046496406292337>
- González, A. C., Lopez, R. M. F., & Arevalo, B. L. E. (2021). Impact of structure on team performance. *Ingeniería Solidaria*, 17(2), 1-26. <https://doi.org/10.16925/2357-6014.2021.02.07>
- Goodier, C.G., Goodier, B.C. (2019). Communication and teamwork training in obstetrics and gynecology. In S. Deering, T. Auguste, & D. Goffman (Eds.), *Comprehensive healthcare simulation* (pp.53-60) Berlin: Springer.
- Gray, C. F., & Larson, E. M. (2021). *Project management: The managerial process*. New York: McGrawHill Education.

- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2002). A meta-analysis of team-efficacy, potency, and performance: Interdependence and level of analysis as moderators of observed relationships. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 819–832. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.819>
- Güçlü, N., & Okçu, V. (2015). İlköğretim öğretmenlerinin etkili takım çalışmasına ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 49-69.
- Haas, M., & Mortensen, M. (2016). The secrets of great teamwork. *Harvard business review*, 94(6), 70-116.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: setting the stage for great performances*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hare, A. P. (1976). *Handbook of small group research*. New York: Free Press.
- Hinds, P. 2015. Teams and groups. *Wiley Encyclopedia of Management* 6, 1–5.
- Hoegl, M., & Parboteeah, K. (2006). Team goal commitment in innovative projects. *International Journal of Innovation Management*, 10, 299-324. <https://doi.org/10.1142/S136391960600151X>.
- Horton, C., Cooley, R., Lowell, A., & Carr, J. (1951). Primary and nonprimary groups. In Alfered, M. Lee (Ed.), *Readings in sociology* (pp.70-78). New York: Barnes&Noble Inc.
- Hsu, J. S. C., Chang, J. Y. T., Klein, G., & Jiang, J. J. (2011). Exploring the impact of team mental models on information utilization and project performance in system development. *International Journal of Project Management*, 29(1), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2009.12.001>
- Irvine, R. B. (1997, July). What's a crisis anyway? *Communication World*, 14(7), 36-43.
- Isaikina, O., & Navalna, M. (2022). The role of effective communication in the process of forming a cohesive and motivated team. *University Economic Bulletin*, 53, 59-66.
- Jamal, M. L. (2016). The impact of collaboration among members on team's performance. *Management and Administrative Sciences Review*, 5(5), 248-259.
- Janis, I. L. (1972). *Victims of groupthink: A psychological study of foreign-policy decisions and fiascoes*. Oxford: Houghton Mifflin.
- Ji, H., & Yan, J. (2020). How team structure can enhance performance: Team longevity's moderating effect and team coordination's mediating effect. *Frontiers in Psychology*, 11, 1873. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01873>
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning*. Boston: Allyn & Bacon.

- Johnston, S., Green, M., Thille, P., Savage, C., Roberts, L., Russell, G., & Hogg, W. (2011). Performance feedback: An exploratory study to examine the acceptability and impact for interdisciplinary primary care teams. *BMC Family Practice*, 12, 14. <https://doi.org/10.1186/1471-2296-12-14>
- K.W.S.N., Kumari., Sania, U., & Javed, H. (2015). Responsible Leadership and intellectual capital: The mediating effects of effective team work. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2), 176-182. doi: 10.7763/JOEBM.2015.V3.176
- Kaba, A., Wishart, I., Fraser, K., Coderre, S., & McLaughlin, K. (2016). Are we at risk of groupthink in our approach to teamwork interventions in health care. *Medical education*, 50(4), 400–408. <https://doi.org/10.1111/medu.12943>
- Kaplan, Ö. A. (2013). Durum çalışması. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri İçinde* (s.197-217). Ankara: Vize Yayıncılık.
- Karaca, Y. (2016). Referans grupları ile iletişimin satın alma kararları üzerine etkisi: Genç Yetişkinlere Yönelik Bir Araştırma. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi* 25, 209-231. <https://doi.org/10.16878/gsuilet.283067>
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The discipline of teams. *Harvard business review*, 71(2), 111–120.
- Keçecioglu, T., Yılmaz, M. K., Erkal, H., & Basar, S. (2017). Örgüt çalışanlarının sahip olduğu yeteneklerin kalitesi ve derinliği. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 1-19. <https://doi.org/10.30803/adusobed.309065>
- Kevin, J., O'Leary., Donna, M., & Woods. (2014). Making the potential benefit of teamwork training a reality. *Journal of Hospital Medicine*, 9(3), 201–202. <https://doi.org/10.1002/jhm.2142>
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The effect of employee competency and organizational culture on employees perceived stress for better workplace. *International journal of environmental research and public health*, 19(8), 4428. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Kovačič, H., Lužar, B., & Iglič, H., (2024). Team leadership and leadership roles. *Advances in methodology and statistics*, 20(1), 37-55.
- Krukauskaitė, E., & Jesevičiūtė, U. L. (2024). Advantages and disadvantages of the remote teamwork. *Mokslas Lietuvos Ateitis Science Future of Lithuania*, 16. <https://doi.org/10.3846/mla.2024.19850>
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1990). Progress in small group research. *Annual Review of Psychology*, 41, 585-634.
- Li, G., Liu, H., & Luo, Y. (2018). Directive versus participative leadership: Dispositional antecedents and team consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 645-664. <https://doi.org/10.1111/joop.12213>.
- Loughead, T. M., Hardy, J., & Eys, M. A. (2006). The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29(2), 142-158.

- Lunenburg, F. C., & Lunenburg, M. R. (2015). Developing high performance teams: Long-standing principles that work. *International Journal of Organizational Behavior in Education*, 3(1), 1-17.
- Lurey, J. S., & Raisinghani, M. S. (2001). An empirical study of best practices in virtual teams. *Information & Management*, 38(8), 523-544.
- M. B. (2017). Effectiveness of teamwork in the workplace. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 32(3), 267-286. from <https://www.gssrr.org/index.php/JournalOfBasicAndApplied/article/view/7134>
- Malgozhata, F. (2021). Interpersonal relations in the employee team. *Adult Education: Theory, Experience, Prospects*, 20(2), 159-168. [https://doi.org/10.35387/od.2\(20\).2021.159-168](https://doi.org/10.35387/od.2(20).2021.159-168)
- Marieke, H., Sandra, G., Ben, K., (2016). Goal setting in teams: Goal clarity and team performance in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 38(4) 472-493. doi: 10.1177/0734371X16682815
- Marks, M., DeChurch, L., Mathieu, J., Panzer, F., & Alonso, A. (2005). Teamwork in multiteam systems. *The Journal of applied psychology*, 90(5), 964-71. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.964>.
- Martin, R., Robin, P., Ricarda, B., Bouncken., & Carla, C. (2018). The price of team spirit for sensemaking through task discourse in innovation teams. *Group Decision and Negotiation*, 27(3), 321-341. doi: 10.1007/S10726-018-9561-2
- Mayo, E. (1945). *The social problems of an industrial civilization*. Londra: Routledge.
- Millikin J. P., Hom P. W., Manz C. C. (2010). Self-management competencies in self-managing teams: Their impact on multi-team system productivity. *The Leadership Quarterly*, 21(5), 687-702. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.07.001>
- Narmadha, G., & Vinayagam K. (2024, March). *Impact of leadership teamwork and organizational policies towards employee engagement*. Paper presented at the Third International Conference on Intelligent Techniques in Control, Optimization and Signal Processing, Tamil Nadu
- O'Leary, K. J., Haviley, C., Slade, M., Shah, H. M., Lee, J. H., & Williams, M. (2011). Improving teamwork: Impact of structured interdisciplinary rounds on a hospitalist unit. *Journal of Hospital Medicine*, 6(2), 88-93. <https://doi.org/10.1002/jhm.714>
- Özsarı, A. (2021). Rekreatyonel gençlik kampları liderlerinin ruhsal zekâ özellikleri ve takım çalışmasına yatkınlıklarının incelenmesi. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 241-254.
- Paulus, P. B., & Nijstad, B. A. (2019). *Group Creativity: innovation through collaboration*. Newyork: Oxford University Press.
- Peckham, M. (1996). Teams: Wrong box, wrong time. *Management Development Review*, 9(4), 26-28. <https://doi.org/10.1108/09622519610772210>

- Poggendorf, A. (2008). Beziehungsaufnahme im team-dynamischen kreis ein methodenbündel aus der angewandten teamdynamik. In C.M. Schmidt, & D. Neuendorff, (eds.) *Sprache, kultur und zielgruppen* (pp.257–281). Germany: DUV.
- Powell, A., Piccoli, G. & Ives, B. (2004) Virtual teams: A review of current literature and directions for future research. *Database for Advances in Information Systems*, 35, 6-37. <https://doi.org/10.1145/968464.968467>
- Rafferty, A.M, Ball, J. & Aiken, L. (2001) Are teamwork and professional autonomy compatible and do they result in improved hospital care. *Quality in Health Care*, 10, 32-37.
- Saghafian, M., & O'Neill, D.K. (2018). A phenomenological study of teamwork in online and face-to-face student teams higher education, 75(1), 57-73. doi: 10.1007/S10734-017-0122-4
- Salas, E., & Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.
- Schein, E. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), e028280. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Sewell, G. (2012). Teamwork, ethics, and the quality of working life. In N. P. Reilly, M. J. Sirgy, & C. A. Gorman (Eds.), *Work and quality of life: Ethical practices in organizations* (pp. 325–341). Berlin: Springer Science
- Siebra, C., Sodre, L., Quintino, J., Silva, F., & Santos, A. (2020). Collaborative feedback and its effects on software teams. *IEEE Software*, 37, 85-93. <https://doi.org/10.1109/MS.2019.2946565>.
- Silalahi, M., Inrawan, A., Putri, J., Indajang, K., & Sudirman, A., (2023). Increasing motivation and teamwork to encourage services for posyandu cadres in the city of pematang siantar. *Jurnal Pengabdian Nasional*, 4(1), 196-203. doi: 10.35870/jpni.v4i1.144
- Silva, T. Cunha, M.P., Clegg, S., Neves, P., Rego, A., & Rodrigues, R. (2014). Smells like team spirit: Opening a paradoxical black box. *Human Relations*, 67(3), 287-310. doi: 10.1177/0018726713492349
- Sio, U., Kotovsky, K., & Cagan, J. (2014). Analyzing the effect of team structure on team performance: An experimental and computational approach. *Cognitive Science*, 36, 1437-1442.
- Slavin, R. E. (1991). Synthesis of research on cooperative learning. *Educational Leadership*, 48(5), 71-82.
- Somech, A. (2008). Managing conflict in school teams: The impact of task and goal interdependence on conflict management and team effectiveness. *Educational Administration Quarterly*, 44(3), 359–390. <https://doi.org/10.1177/0013161X08318957>

- Spurgin, A.J., & Stupples, D.W. (2016). *Decision-making in high risk organizations under stress conditions*. Baco Raton: CRC Press.
- Stewart, G. (2006). A Meta-analytic review of relationships between team design features and team performance. *Journal of Management*, 32, 29-55. <https://doi.org/10.1177/0149206305277792>.
- Stewart, G. I., & Manz, C. C. (1995). Leadership and self-managing work teams: A typology and integrative model. *Human Relations*, 48(7), 747–770
- Strohmaier, D. (2019). Group membership and parthood. *Journal of Social Ontology*, 4, 121-135. <https://doi.org/10.1515/jso-2018-0016>.
- Sycara, K., Hughes, D., Li, H., Lewis, M., & Lauharatanahirun, N. (2020, July). *Adaptation in human-autonomy teamwork*, Paper presented at 1st IEEE International Conference on Human-Machine Systems. Roma
- Taro, Daiko., Yuya, Kajikawa. (2022, July). *Team and members contribution to inventions: Diversity from individual and team*. Paper presented at the 2022 Portland International Conference on Management of Engineering and Technology, Portland
- Teker, C., Çavmak, D., & Söyler, S. (2019). İnformal grupların çalışan algıları çerçevesinde değerlendirilmesi: Bir sağlık işletmesi uygulaması. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 5(2), 104-115.
- Tengilimoğlu, D., & Yiğit, A. (2005). *Sağlık işletmeleri yönetimi* (10.bs.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tohidi, H., & Glard, P. (2008). The relationship between teamwork effectiveness and information technology. *Journal of Applied Economic Sciences*, 4(6), 464–470.
- Tsvetkova & Bankov, K. (2022, November). *Method for assessing individual students in teamwork at school*. Paper presented at the 20th International Conference on Information Technology Based Higher Education and Training, Antalya,
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Urak, M. & Küçük, D. (2022). Koro üyelerinin koro takım algıları ile duygusal zekaları arasındaki ilişki. *The Journal of Social Sciences*, 60(60), 285-308. <https://doi.org/10.29228/sobider.64676>
- Utku, D. (2018). Are groups and teams the same thing an evaluation from the point of organizational performance. *The Journal of International Social Research*, 11(58), 636-640. doi: 10.17719/JISR.2018.2578
- Ülker, E., & Gülbahar, B. (2023). Examination of the relationship between turkish teachers perceptions of organizational identity and school climate and attitudes to teamwork. *Social Science Development Journal*, 8(36), 110–136. <https://doi.org/10.31567/Ssd.871>

- Vukovič, G., & Marič, M. (2023, March). *Pomen medsebojnega zaupanja in timskega dela v športu*. Paper presented at the 42nd International Conference on Organizational Science Development: Interdisciplinarity Counts, Portoroz
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological functions*. Cambridge: Harvard University Press
- Yao, J., Liu, X., & He, W. (2021). How to make use of team knowledge variety? The role of power disparity. *J. Knowl. Manag.*, 26, 722-742. <https://doi.org/10.1108/jkm-08-2020-0620>.
- Yelkikalan, N. (2006). Aile şirketlerinde çatışma ve bir çözüm önerisi: Stratejik planlama. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (12), 195-209
- Yılmaz, A. & Eroğlu, C. (2008). *Davranış bilimleri ve örgütsel davranış* (4.bs.). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L., & Marks, M. A. (2001). Team leadership. *The Leadership Quarterly*, 12(4), 451-483. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00093-5](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00093-5)
- Zawawi, A. A., Halim, N. A., Kamarunzaman, N. Z., Zawawi, A. A., & Halim, F. W., (2023). The linkage between team communication, team motivation and search and rescue team performance. *SA Journal of Human Resource Management*, 21, 1-10. <https://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2217>
- Zehir, C., & Özşahin, M. (2008). Takım yönetimi ve takım etkinliğini belirleyen faktörler: savunma sanayinde ar-ge yapan takımlar üzerinde bir saha araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(2), 266-279.
- Zijl, A. L. V., Vermeeren, B., Koster, F., & Steijn, B. (2021). Interprofessional teamwork in primary care: The effect of functional heterogeneity on performance and the role of leadership. *Journal of interprofessional care*, 35(1), 10-20. <https://doi.org/10.1080/13561820.2020.1715357>
- Zoltan, R., & Romulus, V. (2015). Informal groups in global work environment: group work or team work? *Ovidius University Annals: Economic Sciences Series*, 15(1), 648-653.
- Walter, F., & Vegt, G. (2013). Harnessing members' positive mood for team-directed learning behaviour and team innovation: The moderating role of perceived team feedback. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 235-248. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.660748>.
- Wang, F. Y. (2023). Research on team role recognition based on multi network representation learning. In L. Ruishi, & W. Jing (eds.), *International conference on computer graphics, artificial intelligence, and data processing* (pp. 931-939). Usa: SPIE.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2019). *Foundations of sport and exercise psychology*. USA: Human Kinetics.
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research*. Chichester: John Wiley & Sons.

- Wheelan, S. A., Akerlund, M., & Jacobsson, C. (2020). *Creating effective teams: A guide for members and leaders* (5th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Widmeyer, W. N., Brawley, L. R. & Carron, A. V. (1992). Group dynamics in sport. In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (pp. 163-180). Champaign IL: Human Kinetics.
- Won, J., & Hannon, D. (2013). Influence of resource allocation on teamwork and team performance within self-organizing teams. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 57(1), 270-274.





8. EKLER

Ek 1. Demografik Bilgi Formu ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Soruları

YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

TAKIM ÇALIŞMASININ BİREYİ TANIMA ÜZERİNE ETKİSİ

Araştırma Problemi Soruları:

1. Takım çalışması, bireylerin birbirlerini tanıma ve anlama becerilerini nasıl geliştirir?
2. Takım çalışmasında bireyleri yakından tanımanın, takımın problem çözüme ve karar verme becerisine nasıl katkı sağlayabileceğini düşünüyorsunuz?

KATILIMCININ DEMOGRAFİK BİLGİLERİ

Okuduğunuz İl:

Cinsiyetiniz: K () E ()

Yaptığınız Spor Branşı:

İlçe, il ya da Türkiye Derecesi ve Yılı:

SORULAR

1. Takım çalışmasındaki yeteneğinizin diğer takım üyelerine katkısı hakkında ne düşünüyorsunuz?
2. Takım çalışmasının diğer takım üyelerinin bilgi düzeyine katkısı hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
3. Takım çalışmasının diğer takım üyelerinin yeteneklerini tanımaya katkısını nasıl buluyorsunuz?
4. Takım çalışmasının stresli durumlarda karar verme becerisi hakkında ne düşünüyorsunuz.?
5. Geri bildirim vermenin takım üyelerinin güçlü ve zayıf yönlerini tanımaya etkisi hakkındaki görüşleriniz nelerdir?
6. Takım çalışmasında bireyleri tanımanın takım performansına etkisini nasıl tanımlarsınız?
7. Takım oyunlarındaki liderlik ve sorumluluk rollerinin takım üyelerini tanımaya etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?
8. Takım çalışmasının farklı liderlik özelliklerini görmeye etkisi hakkında görüşleriniz nelerdir?

Ek 2. Bilgilendirilmiş Onam Formu

T.C.
TRABZON ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA ve YAYIN ETİK KURULU

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ

Sizi [] tarafından yürütülen “Takım Çalışmasının Bireyi Tanıma Üzerine Etkisi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkında sahipsiniz. Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayınız. Bu formlardan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır.

1. Araştırmayla İlgili Bilgiler:

- Araştırmanın Amacı: Takım çalışmasında bireyi tanımının etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemektir.
- Araştırmanın İçeriği: Yüksek Lisans Tezi
- Araştırmanın Nedeni: ☐ TÜBİTAK Projesi ☒ Tez Çalışması ☐ Bilimsel Araştırma (Makale)
- Araştırmanın Öngörülen Süresi: 2 Gün
- Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): İstanbul Maltepe Orhangazi Parkı

2. Çalışmaya Katılım Onayı:

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya/gönüllüye verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı, soru sorma ve tartışma imkânı buldum ve tatmin edici yanıtlar aldım. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım takdirde herhangi bir olumsuzluk ile karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının (Kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı :

İmzası :

(Varsa) Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin (kendi el yazısı ile)

Adı-Soyadı :

İmzası :

Not: Bu form, iki nüsha halinde düzenlenir. Bu nüshalardan biri imza karşılığında gönüllü kişiye verilir, diğeri araştırmacı tarafından saklanır.

Araştırmacının

Adı-Soyadı:

İmzası:

9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

Orta ve lise öğrenimini Tokat'ın Niksar ilçesinde tamamladı. Lise hayatı boyunca oryantiring sporu ile ilgilendi ve lise yıllarında 20 yaş kategorisinde Türkiye Oryantiring Şampiyonluğu elde etti. 2012 yılında Kastamonu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünü kazandı. Üniversite yıllarında üniversitenin doğa sporları kulübü kurdu ve doğa sporlarıyla ilgilenmeye başladı. Üniversite hayatının bir bölümünü öğrenci değişikliği programı ile Macaristan Budapeşte Semmelweis Üniversitesi'nde devam etti. Türkiye'ye dönüp Kastamonu Üniversitesi'nden 2016 yılında mezun oldu. 2016 yılında mezun olduktan sonra İstanbul'da beden eğitimi ve spor öğretmenliği yapmaya başladı. Oryantiring Federasyonu ve Milli Eğitim Bakanlığı arasındaki merkezi hizmet içi eğitim programlarında eğitmen olarak görev aldı. Oryantiring alanında Milli Eğitim Bakanlığı ve Oryantiring Federasyonu işbirliğiyle Milli Eğitim Bakanlığı adına kitap yazma komisyonuna dahil edildi ve Haziran 2019 tarihinde yayınlanan “Oryantiring Eğitimi” kitabı yazarları arasında yer aldı. 2021 yılında Trabzon Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2020 yılında Oryantiringi Keşfetme kitabının çevirmenlerinden birisi, 2021 yılında ise oryantiring oyunları adlı kitabın yazarlarından birisi oldu. 2021-2022 yılları arasında Güneydoğu Avrupa Oryantiring Birliğinin genel sekreterliğini yaptı. Oryantiring alanında makalesi bulunmaktadır. Hentbol 1. Kademe, oryantiring branşında ise 2. Kademe antrenörlük ve hakemlik belgesi bulunmaktadır. Öğretmenliğinin yanında, 2023 yılında takım çalışması etkinlikleri organize eden bir şirket kurmuş ve halen orada çalışmaya devam etmektedir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : *****

E-Posta : *****