

ÖRGÜTSEL ATIKLİK VE EKİP ÜYE AMAÇ YÖNELİMİNİN EKİP ETKİLİLİĞİNE ETKİLERİ*

EFFECTS OF ORGANIZATIONAL AGILITY AND TEAM MEMBER GOAL ORIENTATION ON TEAM EFFECTIVENESS

Doç. Dr. Metin KAPLAN
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
mkaplan@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-8321-0262

Abdullah Halil İbrahim İSOT
ibrahim.isot@gmail.com
ORCID No: 0000-0003-0639-2191

ÖZ

Geliş Tarihi:

24.03.2025

Kabul

Tarihi:

28.11.2025

Yayın

Tarihi:

31.12.2025

Anahtar Kelimeler

Örgütsel
Atıklık,
Ekip Üye
Amaç
Yönelimi,
Ekip Etkililiği

Keywords

Organizational
Agility,
Team Member
Goal
Orientation,
Team
Effectiveness.

Bu çalışmada örgütsel atıklık ve ekip üye amaç yöneliminin ekip etkililiği üzerindeki etkilerinin analiz edilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda otomotiv sektöründe çalışan 439 personelden oluşan bir örneklem ele alınmıştır. Elde edilen veriler regresyon analizi kullanılarak; örgütsel atıklığın ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde örgütsel atıklığın alt boyutlarından proaktifliğin, radikal ve uyumun ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ancak, örgütsel atıklığın alt boyutlarından cevap vermenin ekip etkililiği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Diğer yandan ekip üye amaç yöneliminin ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından yeterlik hedefi ve performans endişesinin ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ancak, ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından performans hedefi ve yeterlik endişesinin ekip etkililiği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of organizational agility and team member goal orientation on team effectiveness. To this end, a sample of 439 employees working in the automotive industry was examined. Using regression analysis, the data revealed that organizational agility has a significant and positive effect on team effectiveness. Similarly, it was determined that proactivity, radicality and harmony, which are the sub-dimensions of organizational agility, have a significant and positive effect on team effectiveness. However, it was determined that responsiveness, which is one of the sub-dimensions of organizational agility, does not have a statistically significant effect on team effectiveness. On the other hand, it was determined that team member goal orientation has a significant and positive effect on team effectiveness. Similarly, it was determined that competence goal and performance anxiety, which are the sub-dimensions of team member goal orientation, have a significant and positive effect on team effectiveness. However, it was determined that performance goal and competence anxiety, which are the sub-dimensions of team member goal orientation, do not have a statistically significant effect on team effectiveness.

DOI: <https://doi.org/10.69851/car.1664560>

Atıf/Cite as: Kaplan, M. ve İso, A.H.İ. (2025). Örgütsel atıklık ve ekip üye amaç yöneliminin ekip etkililiğine etkileri. *Kapadokya Akademik Bakış Dergisi*, 9(2): 232-245.

*Bu makale Doç. Dr. Metin KAPLAN danışmanlığında tamamlanan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. Giriş

Çeşitli fırsatların ve yıkıcı zorlukların yaşandığı günümüzde; küresel ekonomiler, yıkıcı etkiye sahip teknolojiler, farklı gelir düzeylerinin varlığı ve iklim değişikliği gibi koşullar nedeni ile örgütler farklı durumlar ile karşılaşmaktadır. Bu yeni dünyada rekabet edebilmek için işletmelerin ve liderlerinin çok daha "atik" olmaları kaçınılmaz hale gelmiştir. Küreselleşme ve yeni iletişim teknolojilerinin ortaya çıkmasıyla birlikte, her şeyin giderek daha fazla birbirine bağımlı hale gelmesi nedeniyle, ekip çalışması ve ekip etkiliği her zamankinden daha fazla önem kazanmaktadır. İşletmelerin sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlayabilmek ve uzun vadede varlığını devam ettirebilmek için, benzeri görülmemiş bir değişim ve karmaşıklık ortamına uyum sağlayabilecek bir atiklik düzeyi geliştirmesi gerekir (Joiner, 2019: 140).

Dünyadaki gelişmelerle birlikte ekonominin tekelleşmesi sonucu uluslararası rekabet daha şiddetli hale gelmektedir. Buna paralel olarak fırsatlar ve tehditler de büyümektedir. Bu gelişmeler neticesinde iş sorunları da daha karmaşık hale gelmekte ve insanların bu sorunları çözmek için birlikte çalışması giderek daha zorunlu hale gelmektedir. Büyüme stratejilerini takip eden işletmeler, bu büyüme sonucunda daha karmaşık bir yapıya bürünmektedirler. Büyüyerek hayatta kalabilen işletmeler, başarılı insanların yeteneklerinden yararlanabilen kuruluşlardır. Ekip çalışması, bunu gerçekleştirmenin araçlarından biridir. Ekip, “Ortak hedefleri paylaşan ve bu hedeflere ulaşmak için birlikte çalışması gereken bir grup insandır” (Woodcock, 2017). İşletmelerin varlığını devam ettirebilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi, büyük ölçüde sahip olduğu kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanmasına bağlıdır. Bu bağlamda rekabetin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüzde, taklit edilemeyen en önemli örgüt kaynağının insan kaynakları olduğunu ifade edebiliriz. Ekip halinde çalışmanın, daha fazla performans sağlayacağı gibi, olumlu sonuçlarından en üst düzeyde yararlanabilmek için, ekip üyelerinin amaçların belirlenmesi sürecine dâhil edilmesi, güçlü ve zayıf yönlerinin analiz edilerek, endişelerini giderecek ve performanslarını arttırıcı uygulamaların yapılması yararlı olabilir. Olası hataların insan hayatına mal olabileceği ve görevler bağlamında departmanlar arası karşılıklı bağımlılık gibi özellikler dikkate alındığında; atiklik, ekip üye amaç yönelimi ve ekip etkililiğinin otomotiv sektörü açısından daha ayrıcalıklı bir öneme sahip olduğu ifade edilebilir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı, otomotiv sektörü çalışanları örnekleminde, örgütsel atiklik ve ekip üye amaç yöneliminin ekip etkililiği üzerindeki etkilerini analiz etmektir. Bu çerçevede araştırmanın temel sorusu; ‘örgütsel atiklik ve ekip üye amaç yöneliminin ekip etkililiği üzerindeki etkileri nasıl ve ne yöndedir?’ şeklinde belirlenmiştir.

Yapılan literatür taraması sonucunda, örgütsel atiklik ile ekip etkililiği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanılamamıştır. Benzer şekilde, ekip-üye amaç yönelimi ile ekip etkililiği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya da rastlanılamamıştır. Buradan hareketle, bu araştırmanın literatürdeki bu boşluğu doldurarak katkı sağlayacağı, ayrıca otomotiv sektöründeki işletme yöneticilerine ve sektör temsilcilerine yönelik yol gösterici bir rol oynayacağı umulmaktadır.

2. Literatür Taraması

2.1. Örgütsel Atiklik Kavramı

Atiklik kavramı, rekabet edebilirlik, yanıt verebilirlik ve ürün geliştirme üzerindeki etkisi nedeniyle örgütsel bir özellik olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte atiklik, iş dünyasında örgütlerin beklenmedik değişimlerle başa çıkmalarını sağlayan, tehditlerin üstesinden gelmelerini kolaylaştıran ve fırsatları avantaja çevirmelerini sağlayan bir paradigma olarak görülmektedir (Kanten vd., 2017: 698). Diğer bir deyişle örgütsel atiklik, değişen koşullarda karşı karşıya kalan işletmelerin, çalışanların ve diğer paydaşların hedeflerine ulaşmak amacıyla üretim faktörlerini kullanması için temel olarak gerekli olan değişime hızla cevap verme veya uyum sağlama yeteneğini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu sorunları çözmeye yönelik olarak işletmelerin, değişen bir ortama ve özellikle pazar ortamına yanıt verirken bilgilerini hızlı bir şekilde yönetmelerini gerektirir. Örgütsel atiklik, iş dünyasındaki sürekli yakın koordinasyonu ifade etmektedir (Cegarra-Navarro vd., 2016: 1544). Bu çalışmada Lee vd. (2015) ile Gürbüz ve Hatunoğlu (2022) (Proaktiflik, radikal, cevap verme ve uyum) sınıflandırması esas alınmıştır.

Yapılan literatür taraması sonucunda, doğrudan örgütsel atiklik ile ekip etkililiği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanılamamıştır. Bu sebeple aşağıda örgütsel atiklik ile ilgili yapılan bazı araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Economist Intelligence Unit'in 2009'da atik örgüt oluşturmaya yönelik hazırladığı raporda işletmenin başarısında atikliğin çok yüksek oranda etkili olduğu sonucu yer almaktadır. Buna ek olarak Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde yapılan çalışma sonucunda atik işletmelerin atik olmayan işletmelere karşı üçte bir oranında daha fazla kazanç elde ederek kar paylarını arttırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca günümüz teknolojilerinin atik işletme oluşturmada etkili olduğu öne sürülmüştür (Basri ve Zorlu, 2020: 153).

2.2. Ekip Üye Amaç Yönelimi Kavramı

Başarı motivasyonu literatüründeki çalışmalarda, başarı hedefi perspektifi kullanılmıştır. Başarı hedefleri, yeterlilikle ilgili davranışın amacı veya bilişsel-dinamik odak noktası olarak görülmektedir. Geçmişten günümüze kadar yapılan çalışmaların çoğunda, ustalık hedefleri ve performans hedefleri başarı hedefinin temel vurgusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ustalık hedefleri, görev ustalığı yoluyla yetkinliğin geliştirilmesine odaklanırken; performans hedefleri ise yetkinliğin gösterilmesine odaklanır. Başarı hedeflerinin temelinde yetkinlik yer almaktadır. Yetkinlik ve dolayısıyla başarı hedefleri, nasıl tanımlandığına ve nasıl değerlendirildiğine göre iki temel boyutta farklılaştırılabilir. Yetkinlik, performans değerlendirmede kullanılan referans veya standart açısından tanımlanır. Yani, yeterlilik, kişinin bir görevi anlayıp anlamadığına veya bir görevde ustalaşıp ustalaşmadığına (mutlak bir standart), performansını artırmasına veya bilgisini veya becerilerini tam olarak geliştirmesine (bir kişisel standart) göre değerlendirilebilir. Yeterliliğin diğer temel boyutu değerlik olup; olumlu, arzu edilen bir olasılık (yani başarı) veya olumsuz, istenmeyen bir olasılık (yani başarısızlık) açısından yorumlanması bakımından değerli olduğu ifade edilebilir (Elliot ve McGregor, 2001: 501-502). Bu çalışmada, Elliot ve McGregor (2001)'ün ekip-üye amaç yönelimi boyutlandırması (performans hedefi, yeterlik endişesi, yeterlik hedefi, performans endişesi) esas alınmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda, ekip-üye amaç yönelimi ile ekip etkililiği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanılamamıştır. Ekip-üye amaç yönelimi ile ilgili kısıtlı araştırma söz konusu olup, bu araştırmalardan bazılarının sonuçları aşağıda özetlenmiştir. Arslan (2011)'in Zonguldak'ta yer alan bir üniversitenin eğitim fakültesinde okuyan öğretmen adaylarına yönelik gerçekleştirdikleri araştırmanın bulgularına göre, öğretmen adaylarının amaç yönelimlerinin ve yapılandırmacılığa ilişkin görüşlerinin, okumuş oldukları bölüme göre değişmediği, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Köseoğlu ve Demir (2017)'in amaç yönelimi ve algılanan iklim uyumunun işgörenleri tükenmişlikten koruyup korumayacağını araştırmak amacıyla banka çalışanları üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre; ego yönelimi ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide ego ikliminin düzenleyici rol oynadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulguya ek olarak ego yönelimi yüksek katılımcıların ego iklimine sahip bir çalışma ortamında duygusal tükenmişliklerinin azalacağı sonucuna ulaşmışlardır.

2.3. Ekip Etkililiği

Etkili yeni bir ekip oluşturma anahtarı, ekip üyelerinin niteliklerinde denge ve belirtilen hedeflere ulaşmak için gerekli kaynakların varlığıdır. Etkili ekipler, insanlar aracılığıyla yüksek düzeyde görev performansı elde eden ekiplerdir. Etkili, başarılı ekiplerin özellikleri şunları içermektedir (Abudi, 2010: 3);

- Tüm üyeler arasında açık iletişim vardır.
- Tüm üyelerin katıldığı düzenli beyin fırtınası oturumu yapılmaktadır.
- Ekip üyeleri arasında fikir birliği vardır.
- Grup tarafından yapılan problem çözme.
- Projeye ve diğer ekip üyelerine bağlılık bulunmaktadır.
- Düzenli ekip toplantıları etkili ve kapsayıcıdır.
- Projenin doğru yönde ilerlemesini sağlamak için ekip üyelerinden diğerlerine zamanında devir söz konusudur.
- Tüm ekip üyeleri arasında olumlu, destekleyici çalışma ilişkileri bulunmaktadır.

Ekip etkililiği ile ilgili bazı araştırma sonuçları özetlenmiştir. Buljac-Samardzic vd. (2010)'nin ekip etkinliğini artırmak ve kanıta dayalı düzeylerini belirlemek amacıyla ilgili literatürü gözden geçirmişlerdir. Çalışma kapsamında Ocak 1990 ile Nisan 2008 arasında İngilizce olarak yayınlanan ve sağlık hizmetlerinde ekip etkinliğini geliştirmeye yönelik müdahalelere odaklanan ampirik temelli çalışmaları sunan hakemli 48 makaleyi incelemişlerdir. Çalışmalarının bulgularına göre; Ekip etkinliğini artırmaya yönelik müdahaleler hakkında yüksek kaliteli kanıtlara sahip bazı çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar, ekip eğitiminin akut (hastane) bakımda multidisipliner ekiplerin etkinliğini artırabileceğini gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Luis-Daniel (2010)'un işyeri maneviyatının ekip etkinliği üzerindeki etkisini anlamak amacıyla gerçekleştirdiği çalışmasının bulgularına göre; İşyeri maneviyatının örgüt kültürünün bir unsuru olduğu ve takım etkililiği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu ileri sürülmüştür. Çıraklı (2012)'nin sağlık kurumlarında ekiplerin etkililik düzeylerini ölçmek ve organizasyon içerisindeki faktörlerin ekip etkililiğini ne şekilde etkilediğini ortaya koymak amacıyla Ankara'da üç hastanede gerçekleştirilen araştırmanın bulgularına göre; organizasyon faktörlerden mülkiyet durumu, eğitim-araştırma hastanesi olup olmama ve çalışma şeklinin ekip etkililiğini önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

3. Metodoloji

Araştırma yöntemi kapsamında, anket formunun düzenlenmesi, örneklem ve veri analiz yöntemleri başlıklarına yer verilmiştir.

Anket Formunun Oluşturulması

Bu çalışmada veri toplam tekniği olarak, anket tekniği kullanılmıştır. Anket dört bölümü ihtiva etmektedir. Örgütsel atıklık düzeyi Lee vd., (2015) tarafından geliştirilen ve daha sonra Gürbüz ve Hatunoğlu (2022) tarafından Türk Kültürü'ne uyarlanan ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek; proaktiflik (3 ifade), radikal (3 ifade), cevap verme (3 ifade) ve uyum (3 ifade) olmak üzere 12 ifadeden oluşmaktadır. Ekip üye amaç yönelimi düzeyini ölçmek amacıyla Elliot ve McGregor (2001) tarafından geliştirilen ölçek bulunmaktadır. Bu ölçek; performans hedefi (3 madde), yeterli endişesi (3 madde), yeterli hedefi (3 madde) ve performans endişesi (3 madde) olmak üzere 4 boyut ve toplam 12 maddeden oluşmaktadır. Ekip etkililiğini ölçmek amacıyla, Awamleh ve Gardner (1999) ve Lurey ve Raisinghani (2001) tarafından geliştirilen ve Talip (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek tek boyut ve 11 maddeden oluşmaktadır. Ankette 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular da yer almaktadır. Anket uygulamasına geçilmeden önce, 30 kişi üzerinde bir pilot çalışma yapılmıştır. Eleştiriler ve geri bildirimler sonucunda anket formuna son hali verilmiştir.

Araştırmanın evrenini Adana merkezli olup, Kayseri, İstanbul ve Osmaniye illerinde şubeleri bulunan ve Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde söz konusu işletmelerde çalışan personel sayısının 750 olduğu, üst düzey yöneticilerle yapılan görüşmeler sonucunda tespit edilmiştir. Tam sayım yöntemi esas alınmış olup, tüm çalışanlara anket formu dağıtılmıştır. Dağıtılan anket sayısı 750'dir. Geri dönen anket sayısı 446'dır. 7 anketin tamamı veya büyük bir bölümü boş olması nedeniyle değerlendirilmeye dâhil edilmemiştir. Değerlendirilmeye alınan anket sayısı 439'dur. Evrenin 750 olduğu bir çalışmada örneklem hacminin en az 254 olması gerektiği tespit edilmiştir (Ural ve Kılıç, 2005: 43). Bu bağlamda, 439 anketin evreni temsil etme yeteneğinin olduğu ifade edilebilir.

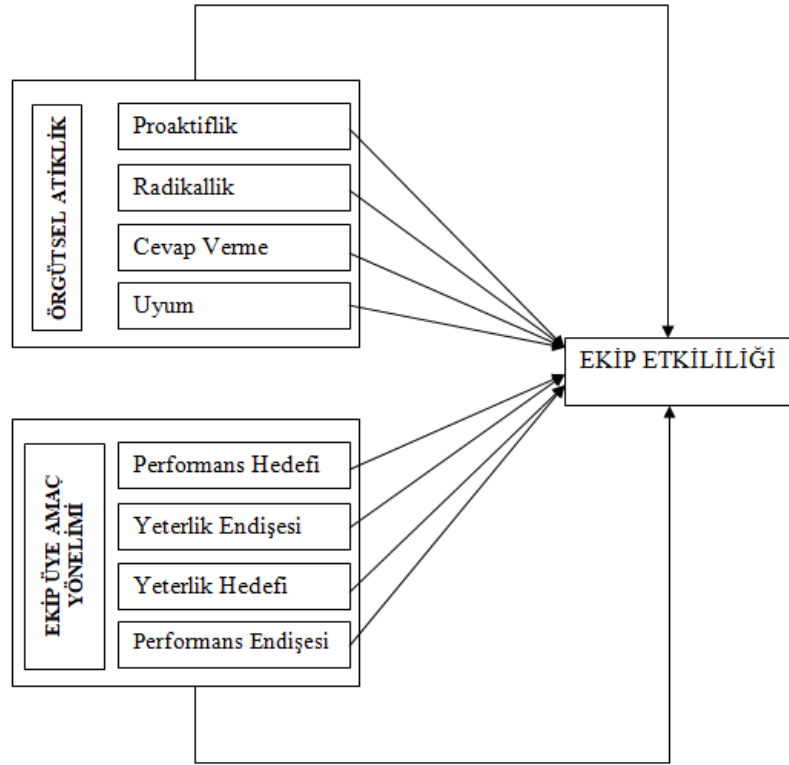
Araştırma ölçeklerinin geçerliliği ve güvenilirliği; Baş (2001: 188) içerik geçerliliğini, konu ile ilgili uzman kişilerin görüşleri alınması olarak ifade etmektedir. Bu çalışmada da "içerik geçerliliği" uygulanmıştır. Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılarak da araştırmanın güvenilirliği tespit edilmiştir.

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	İfade Sayısı	(α)
Örgütsel Atıllık	12	0.90
Proaktiflik	3	0.87
Radikal	3	0.82
Cevap Verme	3	0.83
Uyum	3	0.88
Ekip Üye Amaç Yönelimi	12	0.65
Performans Hedefi	3	0.83
Yeterlik Endişesi	3	0.86
Yeterlik Hedefi	3	0.84
Performans Endişesi	3	0.63
Ekip Etkililiği	11	0.79

Tablo-1’de, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının (Cronbach Alpha Katsayılarının) 0.60’ın üzerinde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın model ve hipotezleri aşağıdadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Hipotez 1:Örgütsel atıllık, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 1a:Örgütsel atıllığın alt boyutlarından proaktiflik, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 1b: Örgütsel atıllığın alt boyutlarından radikal, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 1c: Örgütsel atıllığın alt boyutlarından cevap verme, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 1d: Örgütsel atiklığın alt boyutlarından uyum, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2: Ekip üye amaç yönelimi, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2a: Ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından performans hedefi, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2b: Ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından yeterlik endişesi, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2c: Ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından yeterlik hedefi, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Hipotez 2d: Ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından performans endişesi, ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahiptir.

Verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular; Katılımcıların demografik özellikleri Tablo-2’de verilmiştir.

Tablo 2: Anketi Cevaplayan Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	f	%	Demografik Özellikler	f	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	293	66.7	Evli	272	62.0
Kadın	146	33.3	Bekâr	167	38.0
Yaş			Çalışmakta Olduğunuz Bölüm		
25 yaş ve aşağısı	45	10.3	Servis	86	19.6
26-30 yaş arası	100	22.8	Satış	95	21.6
31-35 yaş arası	129	29.4	Mekanik - Elektrik	71	16.2
36-40 yaş arası	70	15.9	İnsan Kaynakları	13	3.0
41 ve daha fazla	95	21.6	Kaporta - Boya	48	10.9
Eğitim Durumu			İkinci El	20	4.6
İlköğretim	68	15.5	Muhasebe	34	7.7
Lise	107	24.4	Yıkama	39	8.9
Önlisans	67	15.3	Diğer	33	7.5
Lisans	188	42.7			
Master / Doktora	9	2.1			

n= 439

Bulgulara göre; katılımcıların %66.7’sinin erkek, %33.3’ünün kadın olduğu görülmektedir. Medeni durum değişkeni açısından; %62.0’sinin evli, %38.0’inin bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaş aralığı dağılımına bakıldığında; %10.3’ünün 25 yaş ve aşağısı, %22.8’inin 26-30 yaş arası, %29.4’ünün 31-35 yaş arası, %15.9’unun 36-40 yaş arası ve %21.6’sının ise 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Ankete katılan çalışanların %15.5’inin ilköğretim, %24.4’ünün lise, %15.3’ünün önlisans, %42.7’sinin lisans ve %2.1’inin ise master / doktora eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan bölüm açısından bakıldığında ise; %19.6’sının Servis, %21.6’sının Satış, %16.2’sinin Mekanik-Elektrik, %3.0’ünün İnsan Kaynakları, %10.9’unun Kaporta-Boya, %4.6’sının İkinci El, %7.7’sinin Muhasebe, %8,9’unun Yıkama ve %7.5’inin ise Diğer bölümlerde çalıştığı tespit edilmiştir.

Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları; Örgütsel atiklik ve alt boyutları olan proaktiflik, radikal, cevap verme ve uyum; ekip üye amaç yönelimi ve alt boyutları olan performans hedefi, yeterlik endişesi, yeterlik hedefi ve performans hedefi ile ekip etkililiğinin değerleri Tablo-3’te verilmiştir.

Tablo 3: Tanımlayıcı İstatistikler, Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Cronbach Alpha Değerleri

	Art. Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.Örgütsel Atiklik	4.11	0.67	<i>(0.90)</i>										
2. Proaktiflik	4.17	0.93	.803**	<i>(0.87)</i>									
3. Radikal	3.60	0.98	.746**	.377**	<i>(0.82)</i>								
4. Cevap Verme	4.34	0.74	.820**	.556**	.501**	<i>(0.83)</i>							
5. Uyum	4.33	0.75	.799**	.592**	.404**	.604**	<i>(0.88)</i>						
6. Ekip Üye Amaç Yönelimi	3.92	0.44	.385**	.366**	.214**	.293**	.357**	<i>(0.65)</i>					
7. Performans Hedefi	4.52	0.61	.366**	.321**	.180**	.286**	.392**	.518**	<i>(0.83)</i>				
8.Yeterlik Endişaesi	2.39	1.17	-.027	.003	.004	-.039	-.066	.602**	-.116*	<i>(0.86)</i>			
9. Yeterlik Hedefi	4.61	0.58	.471**	.400**	.221**	.380**	.524**	.425**	.460**	-.202**	<i>(0.84)</i>		
10. Performans Endişesi	4.14	0.77	.277**	.276**	.173**	.216**	.210**	.636**	.223**	.097*	.162**	<i>(0.63)</i>	
11. Ekip Etkililiği	4.18	0.49	.593**	.502**	.374**	.466**	.551**	.279**	.306**	-.142**	.466**	.258**	<i>(0.79)</i>

**** p< 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2-tailed)**

Tablo-3'teki korelasyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel atiklik ile ekip etkililiği arasında ($r= 0.593$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, benzer şekilde örgütsel atikliğin alt boyutları olan proaktiflik ile ekip etkililiği arasında ($r= 0.502$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, radikal ile ekip etkililiği arasında ($r= 0.374$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, cevap verme ile ekip etkililiği arasında ($r= 0.466$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve uyum ile ekip etkililiği arasında ($r= 0.551$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer yandan ekip üye amaç yönelimi ile ekip etkililiği arasında ($r= 0.279$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, benzer şekilde ekip üye amaç yöneliminin alt boyutları olan performans hedefi ile ekip etkililiği arasında ($r= 0.306$; $p< 0,01$), yeterlik hedefi ile ekip etkililiği arasında ($r= 0.466$; $p< 0,01$) ve performans endişesi ile ekip etkililiği arasında ($r= 0.258$; $p< 0,01$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından yeterlik endişesi ile ekip etkililiği arasında ($r= -0.142$; $p< 0,01$) negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Regresyon analizi sonuçları; Örgütsel atikliğin ekip etkililiği üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo-4'te verilmiştir.

Tablo 4: Örgütsel Atikliğin Ekip Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Stn. Edilmem iş	Stn.S apma	Stn.Edi lmiş	Sig.	R ²	Düz. R ²	D-W	Tol eran s	VIF
F ₍₁₋₄₃₇₎ = 237.185				.000 **	.352	.350	1.841		
Sabit	2.396	.117							
Örgütsel Atiklik	.434	.028	.593	.000 **				1	1

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Bağımlı Değişken: Ekip Etkililiği

Tablo-4' teki regresyon analizinde: bağımsız değişken; örgütsel atiklik, bağımlı değişken ise ekip etkililiğidir. Model anlamlıdır ($R^2= 0.352$; $F_{(1-437)}= 237.185$; $p=0.000<0.01$). Bulgulara göre; örgütsel atiklik, ekip etkililiğindeki değişimin % 35.2'sini açıklamaktadır. Bu bulguya göre, örgütsel atikliğin ($\beta= 0.434$; $p=0.000< 0.01$) ekip etkililiğini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Bu sonuca göre **H1 kabul edilmiştir.**

Örgütsel atikliğin alt boyutları olan proaktiflik, radikal, cevap verme ve uyumun ekip etkililiği üzerindeki etkilerine yönelik bulgular Tablo-5'de sunulmuştur.

En yüksek VIF değeri 1.932'dir. En düşük tolerans değeri 0.518'dir. Bu değerlere göre(Gujarati, 1999: 27; Hair vd., 2006) çoklu bağıntı sorunu olmadığı ifade edilebilir. Durbin-Watson katsayısı 1.857'dir. Bu bulguya göre otokorelasyonsorunu olmadığı ve verilerin regresyon analizi açısından bir problem oluşturmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 5: Örgütsel Atıklığın Alt Boyutlarının Ekip Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Stn. Edilmemiş	Stn.S apma	Stn.Ed ilmiş	Sig.	R ²	Düz. R ²	D-W	Tolerans	VIF
F ₍₄₋₄₃₄₎ = 64.304				.000 **	.372	.366	1.857		
Sabit	2.318	.123							
1. Proaktiflik	.114	.026	.217	.000**				.583	1.714
2. Radikal	.059	.022	.117	.009**				.727	1.375
3.Cevap Verme	.063	.035	.094	.075				.518	1.932
4.Uyum	.209	.034	.319	.000**				.534	1.872

* p<0,05; ** p<0,01

Bağımlı Değişken: Ekip Etkililiği

Örgütsel atıklığın alt boyutları (proaktiflik, radikal, cevap verme ve uyum) bağımsız değişken ve ekip etkililiği ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Model anlamlıdır ($R^2 = 0.372$; $F_{(4-434)} = 64.304$; $p = 0.000 < 0.01$). Bu modelde örgütsel atıklığın alt boyutları, bağımlı değişken olan ekip etkililiğindeki değişimin % 37.2'sini açıklamaktadır. Örgütsel atıklığın alt boyutlarından proaktifliğin ($\beta = 0.114$; $p < 0.01$) ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre **Hipotez 1a kabul edilmiştir**. Benzer şekilde örgütsel atıklığın alt boyutlarından radikalın ($\beta = 0.059$; $p < 0.01$) ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuca göre **Hipotez 1b kabul edilmiştir**. Örgütsel atıklığın alt boyutlarından uyumun ($\beta = 0.209$; $p < 0.01$) ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre **Hipotez 1d kabul edilmiştir**. Ancak, örgütsel atıklığın alt boyutlarından cevap vermenin ($\beta = 0.063$; $p = 0.075 > 0.05$) ekip etkililiği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulguya göre **Hipotez 1c red edilmiştir**.

Ekip üye amaç yöneliminin ekip etkililiğine yönelik etkileri ile ilgili bulgular Tablo-6'da verilmiştir.

Tablo 6: Ekip Üye Amaç Yöneliminin Ekip Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Stn. Edilmemiş	Stn.S apma	Stn.Ed ilmiş	Sig.	R ²	Düz. R ²	D-W	Tolerans	VIF
F ₍₁₋₄₃₇₎ = 36.767				.000 **	.078	.075	1.925		
Sabit	2.963	.202							
Ekip Üye Amaç Yönelimi	.311	.051	.279	.000 **				1	1

* p<0,05; ** p<0,01

Bağımlı Değişken: Ekip Etkililiği

Tablo-6' daki regresyon analizinde; ekip üye amaç yönelimi bağımsız değişken, ekip etkililiği ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Model anlamlıdır ($R^2 = 0.078$; $F_{(1-437)} = 36.767$; $p = 0.000 < 0.01$). Bulgulara göre; ekip üye amaç yönelimi, ekip etkililiğindeki değişimin % 7.8'ini

açıklamaktadır. Bu bulguya göre, ekip üye amaç yöneliminin ($\beta = 0.311$; $p = 0.000 < 0.01$) ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre **H2 kabul edilmiştir**.

Ekip üye amaç yöneliminin alt boyutları olan performans hedefi, yeterlik endişesi, yeterlik hedefi ve performans endişesinin ekip etkililiği üzerindeki etkilerine yönelik bulgular Tablo-7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Ekip Amaç Yöneliminin Alt Boyutlarının Ekip Etkililiği Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Stn. Edilme miş	Stn.S apma	Stn.Ed ilmiş	Sig.	R ²	Düz. R ²	D-W	Tolerans	VIF
F ₍₄₋₄₃₄₎ = 38.455				.000 **	.262	.255	1.886		
Sabit	1.974	.208							
1. Performans Hedefi	.065	.038	.080	.091				.764	1.309
2.Yeterlik Endişesi	-.030	.018	-.072	.090				.939	1.065
3.Yeterlik Hedefi	.326	.040	.385	.000**				.760	1.316
4.Performans Endişesi	.117	.027	.184	.000**				.927	1.079

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Bağımlı Değişken: Ekip Etkililiği

Tablo 7’deki Tolerans, VIF ve Durbin-Watson değerlerine göre, modelde çoklu bağıntı ve otokorelasyon sorunu olmadığı ifade edilebilir.

Ekip üye amaç yöneliminin alt boyutları (performans hedefi, yeterlik endişesi, yeterlik hedefi ve performans endişesi) bağımsız değişken ve ekip etkililiği ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Model anlamlıdır ($R^2 = 0.262$; $F_{(4-434)} = 38.455$; $p = 0.000 < 0.01$). Bu modelde ekip üye amaç yöneliminin alt boyutları, bağımlı değişken olan ekip etkililiğindeki değişimin % 26.2’sini açıklamaktadır. Analiz sonuçlarına göre, ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından yeterlik hedefinin ($\beta = 0.326$; $p < 0.01$) ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre **Hipotez 2c kabul edilmiştir**. Benzer şekilde ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından performans endişesinin ($\beta = 0.117$; $p < 0.01$) ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuca göre **Hipotez 2d kabul edilmiştir**. Ancak, ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından performans hedefinin ($\beta = 0.065$; $p = 0.091 > 0.05$) ekip etkililiği üzerinde istatistiksel olarak bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre **Hipotez 2a red edilmiştir**. Benzer şekilde, ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından yeterlik endişesi ($\beta = -0.030$; $p = 0.090 > 0.05$) ekip etkililiği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulguya göre **Hipotez 2b red edilmiştir**.

Sonuç

Bu çalışmada otomotiv sektörü çalışanları örnekleminde örgütsel atiklik ve ekip üye amaç yöneliminin ekip etkililiği üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bulgulara göre; örgütsel atiklik ile ekip etkililiği arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, benzer şekilde örgütsel atikliğin alt boyutları olan proaktiflik ile ekip etkililiği arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, radikal ile ekip etkililiği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, cevap verme ile ekip etkililiği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ve uyum ile ekip etkililiği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan ekip üye amaç yönelimi ile ekip etkililiği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, benzer şekilde ekip üye amaç yöneliminin alt boyutları olan performans hedefi ile ekip etkililiği arasında yeterlik hedefi ile ekip etkililiği arasında ve performans endişesi ile ekip etkililiği arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ancak, ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından yeterlik endişesi ile ekip etkililiği arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

Regresyon analizi sonuçlarına göre; örgütsel atikliğin ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde örgütsel atikliğin alt boyutlarından proaktifliğin, radikalın ve uyumun ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ancak, örgütsel atikliğin alt boyutlarından cevap vermenin ekip etkililiği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemediği tespit edilmiştir.

Diğer yandan ekip üye amaç yöneliminin ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından yeterlik hedefi ve performans endişesinin ekip etkililiği üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Ancak, ekip üye amaç yöneliminin alt boyutlarından performans hedefi ve yeterlik endişesinin ekip etkililiği üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları, çalışan davranışlarının örgütsel uygulamalar ve çalışma düzeni tarafından şekillendiğini ortaya koyan önceki ampirik araştırmalarla da uyumludur. Nitekim Elden (2025), uzaktan çalışma uygulamalarının çalışanların işte var olma eğilimlerini (presenteeism) anlamlı biçimde etkilediğini tespit ederek, çalışma koşullarındaki yapısal düzenlemelerin çalışan tutum ve performansında belirleyici olduğunu göstermiştir (Elden, 2025). Araştırma bulguları çerçevesinde ekip etkililiğini arttırabilmek amacıyla şu öneriler sunulabilir;

- Müşteri istek ve ihtiyaçlarındaki değişimi, rakiplerin manevralarını, teknolojik gelişimleri ve yenilikçi davranışları önceden öngörebilmek için çalışanların karar vermelerinde inisiyatif kullanabildikleri ve özerk davranabildikleri bir örgüt kültürü oluşturulması,
- Köklü değişimlerin olabileceği radikal stratejik hareketlerin başlatılması,
- İş modellerinin gelişen endüstriye uyumunun sağlanması,
- Ekip üyeleri arasında etkin bir iletişim sistemi kurarak, koordinasyon yoluyla uyumun sağlanması,
- Çalışanların yeterlilik ile ilgili hedeflerinin açık ve somut bir şekilde belirlenmesi ve çalışanlara iletilmesi,
- Çalışanların performans endişelerini azaltabilmek için uzmanlık alanlarıyla ilgili görevlendirmelerin yapılması ve bu konuda gerekli eğitimlerle personelin desteklenmesi faydalı olabilir.

Bu araştırmanın ana kısıtlayıcısı, anket araştırmasının otomotiv sektöründe faaliyet gösteren Adana merkezli Kayseri, Osmaniye ve İstanbul illerindeki çalışanları ile kısıtlanmış olmasıdır. Bu nedenle, yapılacak olan değerlendirmelerin yalnızca bu ölçekte geçerli olduğu vurgulanmalıdır. Bu araştırmanın bulguları, çalışma yapılmayan sektörler örnekleminde yapılacak çalışmalar için yol gösterici sonuçlar sunabileceği umulmaktadır. Bu sonuçların diğer sektörlerde ne derece etkili olacağı, sözü edilen sektörlerde yapılacak çalışmalar neticesinde elde edilen sonuçlarla karşılaştırılması neticesinde görülebilir.

Kaynakça

- Abudi G (2010) The five stages of team development: a case study. *Project Management, Project Smart*.
- Arslan A (2011) Öğretmen adaylarının amaç yönelimleri ile yapılandırmacılığa yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Ondokuz Mayıs University Journal of Education Faculty*, 30(1), 107-122.
- Awamleh R ve Gardner WL (1999) Perceptions of leader charisma and effectiveness: the effects of vision content delivery, and organizational performance. *The Leadership Quarterly*, 10(3), 345–373.
- Basri S & Zorlu K (2020) Örgüt kültürü algısının örgütsel çeviklik üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(39), 147-164.
- Baş Türker (2001) Anket. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Buljac-Samardzic M, Dekker-van Doorn CM, van Wijngaarden JD & van Wijk KP (2010) Interventions to improve team effectiveness: a systematic review. *Health policy*, 94(3), 183-195.
- Cegarra-Navarro JG, Soto-Acosta P & Wensley AK (2016) Structured knowledge processes and firm performance: The role of organizational agility. *Journal of Business Research*, 69(5), 1544-1549.
- Çıraklı Ü (2012) *Ankara’da yer alan üç hastanede ekip etkililiğinin değerlendirilmesi* (Master's thesis, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü), Ankara.
- Demir T (2013) İlköğretim öğrencilerinin yaratıcı yazma becerileri ile yazma özyeterlik algısı ilişkisi üzerine bir çalışma. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 2(1), 84-114.
- Elden, B. (2025). İş hayatında uzaktan çalışma düzeyinin presenteeism ile ilişkisinin ölçülmesi: Kamu ve vakıf üniversiteleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 9(3), 872–891. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1618045>
- Elliot AJ & McGregor HA (2001) A 2× 2 achievement goal framework. *Journal of personality and social psychology*, 80(3), 501.
- Gujarati DN (1999) Temel Ekonometri, çev. Ümit Şenesen, Gülay Günlük Şenesen. (LiteratürYayıcılık, İstanbul).
- Gürbüz FG & Hatunoglu SB (2022) Assessment of organizational agility: Adaptation and validation of the scale for application in Turkey. *Journal of Management Marketing and Logistics*, 9(1), 27-37.
- Hair JF, Black WC & Babin BJ (2006) “Multivariate data analysis. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Joiner B (2019) Leadership Agility for organizational agility. *Journal of Creating Value*, 5(2), 139-149.
- Kanten P, Kanten S, Keceli M & Zaimoglu Z (2017) The antecedents of organizational agility: organizational structure, dynamic capabilities and customer orientation. *Press Academia Procedia*, 3(1), 697-706.
- Köseoğlu R & Demir H (2017) Amaç Yönelimi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Amaç İkliminin Moderatör Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 17(3), 337-349.
- Lee OK Sambamurthy, V Lim KH & Wei KK (2015) How does IT ambidexterity impact organizational agility?. *Information Systems Research*, 26(2), 398-417.
- Luis Daniel J (2010) The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of management development*, 29(5), 442-456.
- Lurey JS, Raisinghani MS (2001) An empirical study of best practices in virtual teams, *Information & Management* 38 (2001), 523–544.

Talip M (2019) Etik liderlik ve makyavelizmin ekip etkililiği üzerine etkileri: örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir.

Ural A. ve Kılıç İ. (2006) Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi. (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.

Woodcock M (2017) Team Development Manual (2nd. Edition), Routledge, London.

EXTENDED SUMMARY

In this study, the effects of organizational agility and team member goal orientation on team effectiveness were examined in a sample of automotive industry employees. Within the scope of the research method, the titles of the organization of the survey form, sampling and data analysis methods are included. The survey technique constitutes the data collection technique of the research. The survey contains four sections. The level of organizational agility was measured using the scale developed by Lee et al. (2015) and later adapted to Turkish Culture by Gürbüz and Hatunoğlu (2022). This scale consists of 12 statements, namely proactivity (3 statements), radical (3 statements), responsiveness (3 statements) and compliance (3 statements). There is a scale developed by Elliot and McGregor (2001) to measure the level of team member goal orientation. This scale consists of 4 dimensions and a total of 12 items, namely performance goal (3 items), competence concern (3 items), competence goal (3 items) and performance concern (3 items). In order to measure team effectiveness, a scale developed by Awamleh and Gardner (1999) and Lurey and Raisinghani and adapted to Turkish by Talip (2019) was used. This scale consists of a single dimension and 11 items. A 5-point Likert-type scale was used in the survey. There are also questions to determine the demographic characteristics of the participants. Before the survey was implemented, a pilot study was conducted on 30 people. As a result of the criticisms and feedback, the survey form was finalized. The universe of the research consists of employees working in a company operating in the automotive sector, which is headquartered in Adana and has branches in Kayseri, Istanbul and Osmaniye. It was determined as a result of interviews with senior managers that the number of personnel working in the companies in question was 750 during the period the research was conducted. The complete count method was used and survey forms were distributed to all employees. The number of surveys distributed was 750. The number of surveys returned was 446. 7 surveys were not included in the evaluation because they were completely or mostly empty. The number of surveys taken into evaluation was 439. It was determined that the sample size should be at least 254 in a study where the universe was 750 (Ural and Kılıç, 2005: 43). In this context, it can be stated that 439 surveys have the ability to represent the universe. According to the findings; it was determined that there is a positive relationship between organizational agility and team effectiveness, similarly there is a positive relationship between proactivity and team effectiveness, which are sub-dimensions of organizational agility, there is a positive and significant relationship between radical and team effectiveness, there is a positive and significant relationship between responsiveness and team effectiveness, and there is a positive and significant relationship between harmony and team effectiveness. On the other hand, it was determined that there is a positive and significant relationship between team member goal orientation and team effectiveness, similarly there is a positive and significant relationship between performance goal and team effectiveness, which are sub-dimensions of team member goal orientation, between competence goal and team effectiveness, and between performance anxiety and team effectiveness. However, it was revealed that there is a negative and significant relationship between competence anxiety, which is one of the sub-dimensions of team member goal orientation, and team effectiveness. According to the regression analysis results; it was determined that organizational agility has a significant and positive effect on team effectiveness. Similarly, it was determined that proactivity, radicalness and harmony, which are sub-dimensions of organizational agility, have a significant and positive effect on team effectiveness. However, it was determined that responsiveness, which is one of the sub-dimensions of organizational agility, does not have a statistically significant effect on team effectiveness. The main limitation of this research is that the survey research was limited to employees working in the automotive sector in Adana, Kayseri, Osmaniye and Istanbul provinces. Therefore, it should be emphasized that the evaluations to be made are only valid at this scale. It is hoped that the findings of this research can provide guiding results for studies to be conducted in the sample of sectors where the study was not conducted. The extent to which these results will be effective in other sectors can be seen by comparing them with the results obtained from studies to be conducted in the mentioned sectors.