



Kolektif Etkinlik, Katılımcılık Duygusu ve Ekip Karar Kalitesinin Ekip Performansına Etkisi



The Effect of Collective Efficacy, Participatory Sense-Making, And Team Decision Quality on Team Performance

Mehmet AYTEKİN*
Hakan GÜVENER**

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1023765>

Makale Bilgileri

Makale Türü:
Araştırma
Makalesi

Geliş Tarihi:
15.11.2021

Kabul Tarihi:
15.01.2022

© 2022 İKTİSAD
Tüm hakları
saklıdır.



Article Info

Paper Type:
Research Paper

Received:
15.11.2021

Accepted:
15.01.2022

© 2022 JEBUPOR
All rights
reserved.



Öz

Bu çalışmanın amacı; kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusunun, ekip performansına etkisinde karar kalitesinin aracılık ile ekipteki rekabet ortamının düzenleyici rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Bu kapsamda çalışma; Gaziantep'teki bir kamu ve özel hastanede, kolayda örneklem yöntemiyle 445 sağlık çalışanından anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler, yapısal eşitlik modeliyle analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda; kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusunun ekip karar kalitesi ve ekip performansını, ekip karar kalitesinin de ekip performansını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusunun ekip performansına etkisinde, karar kalitesinin kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Yine bu çalışmada kolektif etkinlik ve katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisinde ve karar kalitesinin de ekip performansına etkisinde, yüksek rekabetin düzenleyici bir rolünün olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre; ekipteki kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusu arttıkça, ekibin karar kalitesi artmakta ve ekipteki karar kalitesi arttıkça da ekip performansı artmaktadır. Ayrıca ekipte rekabet duygusu yüksek ise kolektif etkinliğin ekip karar kalitesine pozitif etkisi, negatif yöne dönüşmektedir. Yani yüksek rekabetin olduğu ekiplerde kolektif etkinlik, ekibin karar kalitesini düşürmekte ve dolayısıyla ekip performansı da düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ekip performansı, ekip karar kalitesi, kolektif etkinlik, katılımcılık duygusu

Abstract

This research aim is to analyze the effect of collective efficacy, participatory sense-making, and the role of decision quality on team performance through the moderator role of competition inside the team. Within this scope, the data is collected from employees of a public and a private hospital located in Gaziantep. 5 points Likert scale is used as a data collection method and a total of 445 surveys have been completed. Structural Equation Model is set to analyze the hypotheses of this research. Results showed that the collective efficacy and participatory sense making inside the team affected the team decision quality positively and also the team decision quality affected the team performance significantly. Additionally, it is found that there is a positive moderating role of decision quality between the effect of collective efficacy and participatory sense-making on team performance. Also, in this research, the mediation role of team hyper-competition has a role in both the effect of the collective efficacy and participatory sense-making on the team decision quality and the effect of the quality decision on the team performance.

Keywords: Team performance, team decision quality, collective efficacy, participatory sense-making.

Atf/ to Cite (APA): Aytekin, M. ve Güvener, H. (2022). Kolektif etkinlik, katılımcılık duygusu ve ekip karar kalitesinin ekip performansına etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(17), 68-89

* ORCID Doç. Dr., Gaziantep Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü. aytekin@gantep.edu.tr

** ORCID Doktora Öğrencisi, Gaziantep Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, hakanguvener@gantep.edu.tr

Extended Abstract

Research Problem:

In this study, the effect of collective efficacy and the sense of participation on the team decision quality, the team decision quality's mediation role of collective efficacy and participation on the team performance, the existence of the moderating role of team hyper-competition have been analyzed.

Research Questions:

In this study, answers to the following questions will be sought: Do collective efficacy and participation positively affect team decision quality? Does team decision quality have a mediating role in the impact of collective efficacy and participation on team performance? Does the feeling of competition in the team have a moderating role in the effect of collective efficacy and participation on team decision quality? Does team decision quality affect team performance positively? Does the feeling of competition in the team have a moderating role in the effect of team decision quality on team performance?

Literature Review:

In the literature, many studies have been conducted on the factors affecting collective efficacy, team decision quality, and team performance. For example; Li et al., (2020) examined the effect of the employee-organization relationship on collective efficacy and performance; Katz-Navon and Erez (2005) examined the effect of collective and individual skill on team performance; Tasa et al., (2007) examined the development of collective efficacy in teams; Stajkovic et al., (2009) and Myers et al., (2004) examined the effect of collective efficacy and group power on performance, and Lin et al., (2019) examined the effect of knowledge internalization and team decision quality. On the other hand, we haven't found any study in this subject in Turkey. The research subject, the model developed for the research, the applied sector (health services), the scope of the research, the analysis technique of the data obtained in the research subject, and the findings are the first time in Turkey. The findings obtained as a result of the research support the results of studies conducted in this field in the international literature. As in all sectors, especially in the health sector, team performance is of vital importance in the success and continuity of the service provided.

Methodology:

This is a quantitative study. The 5-point Likert Scale has been used as the data collection method. The population of this study consists of the staff working at hospitals in Turkey-Gaziantep. Within the scope, between 01/06/2021 and 15/07/2021, by using the convenience sampling method among the team members working at the public and private hospitals in Turkey-Gaziantep, the data have been collected from 445 people via face-to-face interviews. In order to measure the factors used in the research, the scale developed by Lin et al., (2019: 392-393) has been used. The gathered data and the hypotheses of the research are analyzed with the structural equation model by using the AMOS program.

Results and Conclusions:

As a result of the analyses which have been got from the study, it has been identified that the collective efficacy and participation affect the team decision quality (H1, H3); the team decision quality affects the team performance positively and significantly (H5). It has also been figured out that the team decision quality has partly a moderating role on the effect of the participation and collective efficacy on team performance (H2, H4). Besides, it has been figured out that collective efficacy and participation have a moderating role on team performance (H6, H7, H8). According to the results, it has been defined that collective efficacy and participation decrease the team decision quality in the teams through which there is hyper-competition and the team decision quality decreases the team performance.

1. Giriş

Bireyler arasında yardımlaşma ve toplu olarak hareket etme olgusu, insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte toplu çalışma zorunluluğu, bireylerin yapmak istedikleri işi tek başlarına ve belirlenen zaman diliminde başaramayacaklarını idrak etmelerine kadar uzanır (Yardımcı vd., 2012:132). Ekipler gerek doğal yaşam gerekse insan topluluklarında önemli bir yer tutarlar. Ekip çalışması; yalnız çalışarak ulaşamayacak ve oldukça karmaşık hedeflere ulaşılmasını sağlayabilir (Filho, 2019:1). Ekipler ve ekip halinde iş görme modern işletme yapılarının önemli ve güçlü unsurlarının başında gelmektedir (Kerr ve Tintale, 2004:623).

Ekiplerin ve ekip çalışmasının günümüz işletmeler için olmazsa olmazların başında gelmesi; ekibi ve dolayısıyla ekip performansını etkileyen faktörlerin de önem kazanmasına neden olmaktadır. Literatürde ekip performansına etki eden iki yaklaşım geliştirilmiştir (Lin vd., 2019:378). Bu yaklaşımlardan birisi kaynak temelli yaklaşımdır. Kaynak temelli yaklaşım hem somut kaynakların hem de maddi olmayan bilgi temelli kaynakların sürdürülebilir rekabet edebilirliğin artırılmasında nasıl kilit rol oynadığına ilişkin açıklamalar sunmaktadır. Ayrıca kaynak temelli yaklaşım; hangi kaynakların, ekip karar kalitesine ve performansına kritik etkileri olduğunu belirlemek ve ekip dinamiğini oluşturmak için önemli bir teorik yapı oluşturmaktadır (Durmuşoğlu ve Barzçak, 2011:321; Kalpic ve Bernus, 2006:40). İkinci yaklaşım ise sosyal bilişsel teoridir. Sosyal bilişsel teori; ekip performansı ile öncülleri arasındaki birincil bağlantıların derinlemesine anlaşılmasını sağlar (Kim ve Shin, 2015:693). Sosyal bilişsel teori, kolektif etkinliğin ön planda olduğu (Salanova vd., 2014:450) ve katılımcı duygu oluşturmanın (Kano, 2014:50) ekip performansında kilit rol oynadığını belirtmektedir. Bu çalışmada somut kavramların dışında ifade edilen soyut kavramlar kullanılmış olup çalışmanın test edilen modeli hem kaynak temelli yaklaşım hem de sosyal bilişsel yaklaşım ile uyumludur.

Literatürde; kolektif etkinlik, ekip karar kalitesi ve ekip performansına etki eden faktörler özelinde birçok çalışma yapılmıştır. Örneğin; Li vd., (2020) çalışan-örgüt ilişkisinin kolektif etkinlik ve performansa etkisini; Katz-Navon ve Erez (2005) kolektif ve bireysel becerinin ekip performansına etkisini; Tasa vd., (2007) ekiplerde kolektif etkinliğin gelişimini; Stajkovic vd., (2009) ve Myers vd., (2004) kolektif etkinlik ve grup gücünün performansa etkisini ve Lin vd., (2019)'de bilginin içselleştirilmesi ve ekip karar kalitesine etkisini incelemiştir. Diğer taraftan Türkiye'de bu çalışma özelinde bir çalışmaya rastlanmamış fakat çok az sayıda benzer bazı çalışmalar yapılmıştır. Örneğin; Becerikli (2013) ekip çalışması ve performans ilişkisinde liderin rolünü; Yılmaz (2011) ekip performansı ölçüm uygulamalarını; Ergün ve Eyişoy (2019) ise takım çalışma faktörlerinin takım performansına etkisi incelemiştir.

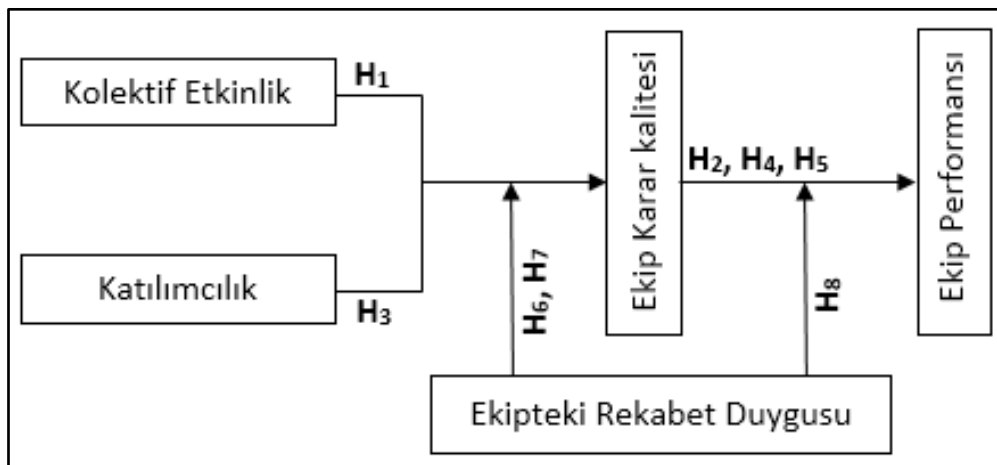
Bu çalışmada kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusunun, ekip performansına etkisinde karar kalitesinin aracılık rolü ve ekipteki rekabet ortamının düzenleyici rolü araştırılmaktadır. Bu kapsamda çalışmada kullanılan veriler Gaziantep'teki kamu ve özel hastanelerinde anket tekniği kullanılarak elde edilmiş ve çalışmanın hipotezleri, yapısal eşitlik modeli kurularak analiz edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın konusu, araştırma için geliştirilen model, uygulanan sektör (sağlık hizmetleri), araştırma kapsamı, araştırma özelinde elde edilen verilerin analiz tekniği ve tespit edilen bulgular Türkiye'de ilk olma özelliğini taşımaktadır. Bu çalışmanın sağlık sektöründe yapılmasının nedeni; bu sektörde ekip çalışmasının yaygın olarak gerçekleşmesi, alınan kararlarda ekip karar kalitesinin ve ekip performansının insan sağlığı açısından hayati öneme sahip olmasından dolayıdır. Zira tüm sektörlerde olduğu gibi özellikle de sağlık sektöründe ekip performansı, sunulan hizmetin başarı ve devamlılığında hayati öneme sahiptir. Dolayısıyla araştırma konusunun ve elde edilen bulguların; karar vericilere, uygulayıcılara ve araştırmacılara yol gösterici nitelikte olacağı düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

Literatürde ekip performansına etki eden iki yaklaşım geliştirilmiştir (Lin vd., 2019:378). Bu yaklaşımlardan birisi kaynak temelli yaklaşım diğeri ise sosyal bilişsel teoridir. Kaynak temelli yaklaşım, kuruluşların kaynakları ve kapasiteleri ile bunların performanslarını inceler (Barney vd., 2011:1304; Wernerfelt, 2014:22). Bu yaklaşıma göre kaynak ve kapasiteleri daha fazla olan kuruluşlar, diğerlerinden her zaman daha avantajlı olacaktır (Hunt ve Morgan, 1995:4; Morgan, 2012:113; Cortez ve Johnston, 2019:608) Bu yaklaşım, kuruluşların kaynak ile kapasiteleri ve bunların performanslarını; değerlilik, nadirlik, taklit ve ikame edilemezlik özelliklerine göre değerlendirmektedir. Bir kuruluşun sahip olduğu benzersiz ve ayırt edici kaynakları, ona sürekli bir rekabet avantajı sağlayacaktır (Barney, 1991:101). Kaynak temelli yaklaşım hem somut kaynakların hem de maddi olmayan bilgi temelli kaynakların sürdürülebilir rekabet edebilirliğinin artırılmasında nasıl kilit rol oynadığına ilişkin açıklamalar sunmaktadır. Ayrıca kaynak temelli yaklaşım; hangi kaynakların, ekip karar kalitesine ve performansına kritik etkileri olduğunu belirlemek ve ekip dinamiğini oluşturmak için önemli bir teorik yapı oluşturmaktadır (Durmuşoğlu ve Barzçak, 2011:321; Kalpic ve Bernus, 2006:40).

Sosyal bilişsel teori, öğrenme sürecinin bilişsel, davranışsal ve çevresel faktörlerden etkilendiği ve öğrenme deneyiminin bireyin diğer insanların davranışlarını gözlemlemesi sonucunda oluştuğunu ileri sürmektedir (Bandura, 1986:3). İnsanlar deneme-yanılma yöntemine gerek duymadan başkalarının davranışlarını gözlem yâda model alma yoluyla öğrenebilir. Bu öğrenme düzeyinde, öğrenenin modelden gözlemlediği davranışı taklit edebilme becerisi önemlidir. Davranışın sonunda modelin aldığı mükâfat veya ceza bireyin öğrendiğini devam edip etmemeyi belirler. Bundan dolayı sosyal bilişsel teoriye göre öğrenmeyi etkileyen faktörlerin başında model ve gözlemcinin nitelikleri gelmektedir (Korkmaz, 2012:250). Sosyal bilişsel teori; ekip performansı ile öncülleri arasındaki birincil bağlantıların derinlemesine anlaşılmasını sağlar (Kim ve Shin, 2015:693). Sosyal bilişsel teori, kolektif etkinliğin ön planda olduğu (Salanova vd., 2014:450) ve katılımcı duygu oluşturmanın (Kano, 2014:50) ekip performansında kilit rol oynadığını belirtmektedir.

Bu çalışmada da somut kavramların dışında ifade edilen soyut kavramlarda kullanılmış olup çalışmanın test edilen modeli (Şekil 1'de) hem kaynak temelli yaklaşım hem de sosyal bilişsel yaklaşım ile uyumludur. Çalışmanın modeline göre; kolektif etkinlik ve katılımcılık, karar kalitesine, karar kalitesi ise ekip performansına doğrudan etki etmektedir. Ayrıca kolektif etkinlik ve katılımcılığın ekip performansına pozitif etkisinde karar kalitesinin aracılık rolünün olduğu, kolektif etkinlik ve katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisinde ve karar kalitesinin de ekip performansına etkisinde yüksek rekabetin düzenleyici rolünün olduğu iddia edilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Kolektif etkinlik, bir ekibin belirli seviyelerde kazanımlar elde etmesi için gerekli ekip çalışması faaliyetlerini düzenleme, yürütme becerisine olan güven olarak tanımlanmakla birlikte, katılımcı bir anlam kazanma, bireylerin kendilerini değerlendirdiği, yorumladığı ve anladığı bir sosyal öğrenme süreci olarak tanımlanır (McCauley-Smith vd., 2015:311). Bandura'ya (1997:18) göre kolektif etkinlik, bir grubun amaçlanan seviyelerde kazanımlar elde edebilmesi için gerekli eylem planlarını düzenlemesi ve yönetmesi için ekibin birleşik yeteneklerine olan ortak inancı olarak ifade eder.

Kolektif etkinlikte, ekip üyelerinin algılarının bütünü, grup algısını oluşturmakta, bununla birlikte bir grubun bireylerinin belirlenmiş görevleri, başarılı bir şekilde yerine getirme yetenekleri hakkındaki algıyla birlikte aynı zamanda ekip faaliyetlerindeki etkileşim yönleriyle de ilişkilidir (Rose ve Norwich, 2013:67). Ekip üyelerinin ekipte yüksek bir kolektif etkinlik algısı, ortak faaliyetleri daha etkili yerine getirme ve bu sayede ekip için en iyisini yapma güdüsünü oluşturur (Chou vd., 2012:383). Lindsley ve diğerleri (1995:645), kolektif etkinliği; bir ekipte veya organizasyon içerisinde üyelerin ortak hisleri ve amaçlanan hedeflere ulaşmaya olan inanç olarak ifade eder. Benzer şekilde Kao (2017:725), bireyin ait olduğu ekibinin bir görevi yapması veya bir hedefe ulaşabilme yeteneği hakkındaki değerlendirmelerin bütünü olarak ifade eder. Ekip olarak toplu etkinlikten yoksun olma, ekip üyelerinin toplu karar almaları için en iyi şekilde koordine olmalarını engeller (Weaver vd., 2010:211). Aksine olumlu ve analitik düşüncüyü temsil eden kolektif etkinlik (Gibbons ve Weingart, 2001:624); bir ekibin karar vermesini önemli ölçüde kolaylaştırabilir ve bu da ekip performansını iyileştirebilir. Örneğin; Lin vd., (2019:387) kolektif etkinliğin karar kalitesine etki ettiğini kanıtlamıştır. Bu çalışmada da sağlık sektöründe kolektif etkinliğin karar kalitesi üzerindeki temel etkisini ve ekip performansı üzerinde de dolaylı etkisini incelemek amacıyla oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1. Kolektif etkinlik, ekip karar kalitesine pozitif etki eder.

H2. Kolektif etkinliğin ekip performansına etkisinde, ekip karar kalitesinin aracı rolü vardır.

Ekip üyelerine katılımcı duygu kazandırma ekip karar kalitesi açısından önemlidir (Lin vd.,2019:378). İş ve görevlerin belirsiz ve öngörülemez olduğu iş alanlarında, ekip süreçlerinde üyelerin ekip olma hissinin oluşması, karar verme sürecini olumlu olarak etkiler (Lim ve Klein, 2006:403). Bir anlamda mevcut durum ve alternatifleri zamanında değerlendirebilen ekiplerin, kaliteli karar vermeleri muhtemeldir (Kurtz ve Snowden, 2003:462). Literatürdeki çalışmalar iletişim kanallarının ileri teknoloji ile desteklendiği ortamlarda, ekipteki katılımcılığın yüksek olduğu ve ekip üyelerinin kaliteden ödün vermeden hızlı kararlar aldığını göstermiştir (Berry, 2006:344). Kano (2014:50) katılımcılığın ekip performansının artırılmasında kilit rol oynadığını belirtmektedir. Bu kapsamda çalışmada ekip üyeleri arasında katılımcılığın, karar kalitesine etkisini ve ekip performansı üzerinde de dolaylı etkisini incelemek için oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H3. Katılımcılık, ekip karar kalitesine pozitif etki eder.

H4. Katılımcılığın ekip performansına etkisinde, karar kalitesinin aracı rolü vardır.

Ekip karar kalitesi; ekip kararlarının mevcut en iyi bilgilere dayanma derecesi ve ekip stratejisi ile ekip değerlerinin uyumlu olma hali olarak ifade edilebilir. Literatürde ekip karar kalitesinin ekip performansını pozitif etkilediğine ilişkin birçok kanıt bulunmaktadır. Örneğin; Sundstrom ve diğerleri (1997:241), Tai (2017:82), Urban ve diğerleri (1996:301) ayrıca Lin ve diğerleri (2019:379); ekip karar kalitesi ile ekip performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmada karar kalitesi ve ekip performansı arasındaki pozitif ilişkinin varlığını tespit etmek için aşağıdaki hipotez test edilecektir:

H5. Ekip karar kalitesi, ekip performansını pozitif etkiler.

Ekipler ve ekip üyeleri arasındaki yüksek rekabette, yöneticilerin hangi dereceye kadar müdahale etmesi gerektiği ekip dinamiğinde her zaman önemli bir konu olmuştur (Lin vd., 2019:382).

Ekip içerisindeki yüksek rekabet genellikle ekip üyeleri arasında olumsuz etkileşimlere neden olur, üyelerin kendi hedeflerini tüm ekibin hedefleri üzerinde görmesini tetikler ve sonunda ekip üyesi bireysel hedeflerine göre hareket etmeye başlar (Beersma vd., 2003:575; Ryckman vd., 1996:377). Özellikle ekip içerisinde oluşan yüksek rekabet, bireylerin kişisel avantaj sağlama uğruna ekip içi çatışmalara ve düşmanlığa sebebiyet vereceği muhtemeldir (He vd., 2014:947) ve bu durum ekip için gerekli olan kolektif kararların göz ardı edilmesine neden olur (Lin vd., 2019:383).

Bir ekibin belirsizlik ya da belirsizlikle başa çıkmak için kullandığı stratejilerin ve bir durumu anlama şeklinin (yani katılımcı bir anlam kazanma) yeni durumlarla başa çıkmak için elde edebilecekleri kaynaklara büyük ölçüde güvendiğini göstermiştir (Jones, 1983:472).

Ekipteki rekabet; ekip performansına ve ekip üyelerine avantaj sağlamasının yanında aynı zamanda yüksek rekabet; ekip üyelerinin manipülasyon, saldırganlık, sömürü ve başkalarını reddetmeye yönelme gibi dezavantajlara da sebebiyet verebilir (Ryckman vd., 1996:377). Ekip üyeleri arasında yüksek rekabet; bireylerin aynı ekipteki diğer üyelerin ön plana çıkacağı endişesi yaratabileceğinden ötürü (He vd., 2014:948), nesnel faktörlere ağırlık veren ekip karar kalitesinin yerine (Field, 1979:249) bireylerin kişisel çıkarlarını (Smart ve Vertinsky, 1977:651) ön plana alarak hareket etmesi; ekibin ortak amaç ve hedeflerini sekteye uğratabilir (Skrabski vd., 2004:340). Yüksek bir rekabet ortamında ekip üyeleri; karar verme sürecinde, ekibin içinde bulunduğu ortamı dikkate almadan bireysel hedeflere ulaşabilmek için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çalışırlar (He vd., 2014:948). Sonuç olarak ekip içerisindeki yüksek rekabet düzeyi, kolektif ekip karar kalitesi üzerindeki olumlu etkiyi azaltabilir (Lin vd., 2019:382). Bu çalışmada kolektif etkinlik ve katılımcılığın, ekip karar kalitesine etkisinde ve karar kalitesinin de ekip performansına etkisinde, yüksek rekabetin düzenleyici rolünü incelemek için oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H6. Katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisinde, ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolü vardır.

H7. Kolektif etkinliğin ekip karar kalitesine etkisinde, ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolü vardır.

H8. Ekip karar kalitesinin ekip performansına etkisinde, ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolü vardır.

3. Materyal ve Yöntem

Bu çalışmada kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusunun, ekip performansına etkisinde karar kalitesinin aracılık rolü ve ekipteki rekabet ortamının düzenleyici rolü araştırılmaktadır. Bu kapsamda çalışmada elde edilen veriler ile araştırmanın hipotezleri, SPSS ve AMOS programları kullanılarak yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, Gaziantep ilinde bulunan kamu ve özel hastanelerde çalışan ekip üyeleri oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem olarak kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda hastane yönetimlerinden izin alınarak 01.06.2021 – 15.07.2021 tarihleri arasında, bir kamu ve bir özel hastanede çalışan kişiler çalışmanın örneklemine oluşturmaktadır. Söz konusu bu hastanelerde kolayda örneklem yoluyla anket tekniği kullanılarak elde edilen toplam 445 kişiden kullanılabilir veri elde edilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan veriler; Gaziantep Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 27.04.2021 tarih, 07 sayılı karar ile etik kurul onayı alındıktan sonra elde edilmiştir.

Bu araştırma; bölgenin ve Gaziantep ilinin en büyük üniversite hastanesi (1000 yatak kapasitesi) ve en büyük özel hastanesinde (600 yatak kapasitesi) yapılmıştır. Araştırmada

hastanelerdeki tüm çalışma ekipleri (sağlık, teknik ve idari), yani sağlık hizmetinin sunumunda görev yapan tüm meslek grupları araştırmaya dâhil edilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Özellikler

Cinsiyet	Frekans	%	Eğitim Durumu	Frekans	%
Kadın	186	41,8	Lise	112	25,2
Erkek	259	58,2	Üniversite	333	74,8
Meslek Grupları	Frekans	%	Görev	Frekans	%
Hemşire	109	24,5	Ekip Sorumlusu	72	16,2
Doktor	63	14,2	Ekip Üyesi	373	83,8
Sağlık Teknikeri	Frekans	%	Çalışma Ekibi	Frekans	%
Hastabakıcı	20	4,5	Sağlık Hizmetleri	269	60,5
Güvenlik	26	5,8	İdari Hizmetler	114	25,5
Teknik Personel	62	13,9	Teknik Hizmetler	62	14,0
İdari Personel	88	19,8	Yaş Grupları	Frekans	%
Mesleki Kıdem	Frekans	%	29 yaş altı	47	10,6
1-3 yıl arası	75	16,9	30-34 arası	152	34,2
4-6 yıl arası	113	25,4	35-39 arası	133	29,8
7-10 yıl arası	81	18,2	40-44 arası	80	18,0
11-15 yıl arası	98	22,0	45 yaş ve üstü	33	7,4
16 yıl ve üstü	78	17,5	Toplam	445	100

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılanların %41,8’i kadın ve %58,2’si erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin %60,5’lik kısmı sağlık hizmetleri veya meslek gruplarından, %39,5’i ise idari ve teknik hizmetler çalışma ekiplerinden oluşmaktadır. Katılımcıların mesleki kıdemlerine göre %57,7’lik kısım 7 yıl ve üzerinde bir mesleki tecrübeye sahiptir. Araştırmaya katılan katılımcıların; cinsiyet, meslek grupları, çalışma ekibi ve mesleki kıdemlerine göre, elde edilen veriler, dengeli bir dağılımın gerçekleştiğini göstermektedir. Araştırmaya katılanların %83,8’i ekip üyesi, %16,2’i ekip sorumlusu, %74,8’i en az lisans mezunu ve %74,8’si 40 yaş altı genç çalışanlardan oluşmaktadır. Bu durum sağlık çalışanlarının eğitim seviyesinin doğal olarak yüksek olmasından ve her bir ekipte yalnızca bir sorumlu bulunmasından kaynaklanmaktadır. Ayrıca çalışmaya katılan kişilerin büyük çoğunluğunun 40 yaş altı çalışanlar olması araştırmanın üniversite ve özel bir hastanede yapılıyor olmasından kaynaklanıyor olabilir. Çünkü bu tür kurumlarda genelde gençler daha fazla çalışmaktadır.

3.2. Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan değişkenleri ölçmek için Lin vd., (2019:392-393) tarafından geliştirilen ve toplam 25 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek; beş alt boyuttan oluşmakta olup bunlar; ekip performansı (AVE:0.60-Crombach’s Alpha:0.88), ekip karar kalitesi (AVE:0.62-Crombach’s Alpha:0.86), kolektif etkinlik (AVE:0.59-Crombach’s Alpha:0.85), katılımcılık duygusu sağlama (AVE:0.54-Crombach’s Alpha:0.85) ve ekipteki yüksek rekabet (AVE:0.65-Crombach’s Alpha:0.93)’tir. Lin vd., ölçeği uygulamadan önce, bir pilot çalışmasında keşfedici faktör analizi yapmış ve anketteki bazı soruları ölçekten çıkarmıştır. Daha sonra Lin vd., ölçeklerin yapı geçerliliğini doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulamıştır. Çalışmalarında DFA’nın ölçüm modeli testi, test sonuçları ve

uyum iyiliği indeksleri karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) ve normsuz uyum indeksi (NNFI) 0,90'ı aşarken, ortalama kare kök değeri (RMR) 0,05'ten küçük çıkmıştır. Ölçeklerin tümünün güvenilirlik katsayısı 0,70'in üzerinde elde edilmiştir. Ayrıca yakınsak geçerliliği doğrulama testleri de bu çalışmada Ki kare fark testleri ile yapılmış ve tüm yapı çiftleri için ki kare farkı istatistikleri, 0,01 genel anlamlılık düzeyinde deneysel hata oranına dayalı olarak kritik değerlerini aştığından, ayırt edici geçerlilik doğrulanmıştır. Lin vd. çalışmalarında kullandığı ölçeklere ait test sonuçları, ölçüm modellerinin ampirik verilerine tam olarak uyduğunu desteklediği belirtmişlerdir (Lin vd., 2019:385-389).

Bu çalışmada kullanılan anket, yüz yüze görüşme ile uygulanmış olup katılımcıların her bir ifadeye ne oranda katılıp katılmadıklarını belirlemek için 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Araştırmada katılımcılardan (çalışma arkadaşlarınızı veya çalışma ekibinizi dikkate alarak) sorulara; 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde cevap vermeleri istenmiştir. Ayrıca çalışanların anket formlarını doldururken birim sorumlularından olumsuz etkilenmemeleri için azami dikkat ve özen gösterilmiştir.

3.3. Geçerlik ve Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada kullanılan ölçek için çalışmanın başyazarından (Lin vd., 2019:392-393) 19.03.2019 tarihinde elektronik ortamda yazılı izin alınmış ve Türkçeye uyarlaması (Ek 1'de), geçerlilik ve güvenilirlik analizleri tarafımızdan yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle ölçeğin dil geçerliliğini sağlamak için Türkçe ve İngilizceyi iyi bilen Yabancı Diller Eğitimi bölümünden bir öğretim elemanı tarafından, ölçek İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Sonra konunun uzmanı iki kişi tarafından ölçekteki sorular en uygun ifadelerle dönüştürmüştür. Daha sonra Türkçeden İngilizceye geri çevirisi, daha önce anketin İngilizce halini görmeyen bir İngilizce dil okutmanı tarafından yapılmış ve ölçeğin özgün hali ile karşılaştırılmıştır. Böylece ölçeğin Türkçe son hali oluşturularak dil eşdeğerliliği sağlanmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliği için keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek için de Cronbach alfa katsayısı hesaplanarak ve madde analizleri yönteminden yararlanılmıştır. Bu kapsamda öncelikle ölçeğin faktör analize uygun olup olmadığına karar vermek için KMO örneklem yeterlilik ve Bartlett küresellik testi yapılmıştır.

Tablo 2. Ölçeğin KMO ve Bartlett Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü		,842
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	916,025
	Df	21
	Sig.	,000

Ölçeğin KMO test sonucunun 1'e yakın olması verilerin faktör analizi için uygun ve yeterli olduğunu göstermekte ayrıca Bartlett küresellik testi ile her bir değişkenin birbirleriyle istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ölçmekte ve anlamlılık değeri 0.01 ve altında ise bu verilere faktör analizi yapılabilmektedir (Malhotra, 1996:609). Buna göre, KMO testi sonucunda örneklem yeterlilik değerinin 0,842 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için iyi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Bartlett küresellik testinin anlamlı olması maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyans oranına bakıldığında ölçeğin toplam varyansın%61,041'ünü açıkladığı görülmüştür.

Ölçeklere ait keşfedici faktör analizi sonrası elde edilen Döndürülmüş Bileşenler Matrisi Tablo 3'te verilmiştir. Keşfedici faktör analizinde; "Ekibimiz, iş esnasında alınması gereken güvenlik önlemlerine tam ve eksiksiz uyar" ve "Ekip üyeleri arasında rekabet çoğunlukla ekibe zarar verir"

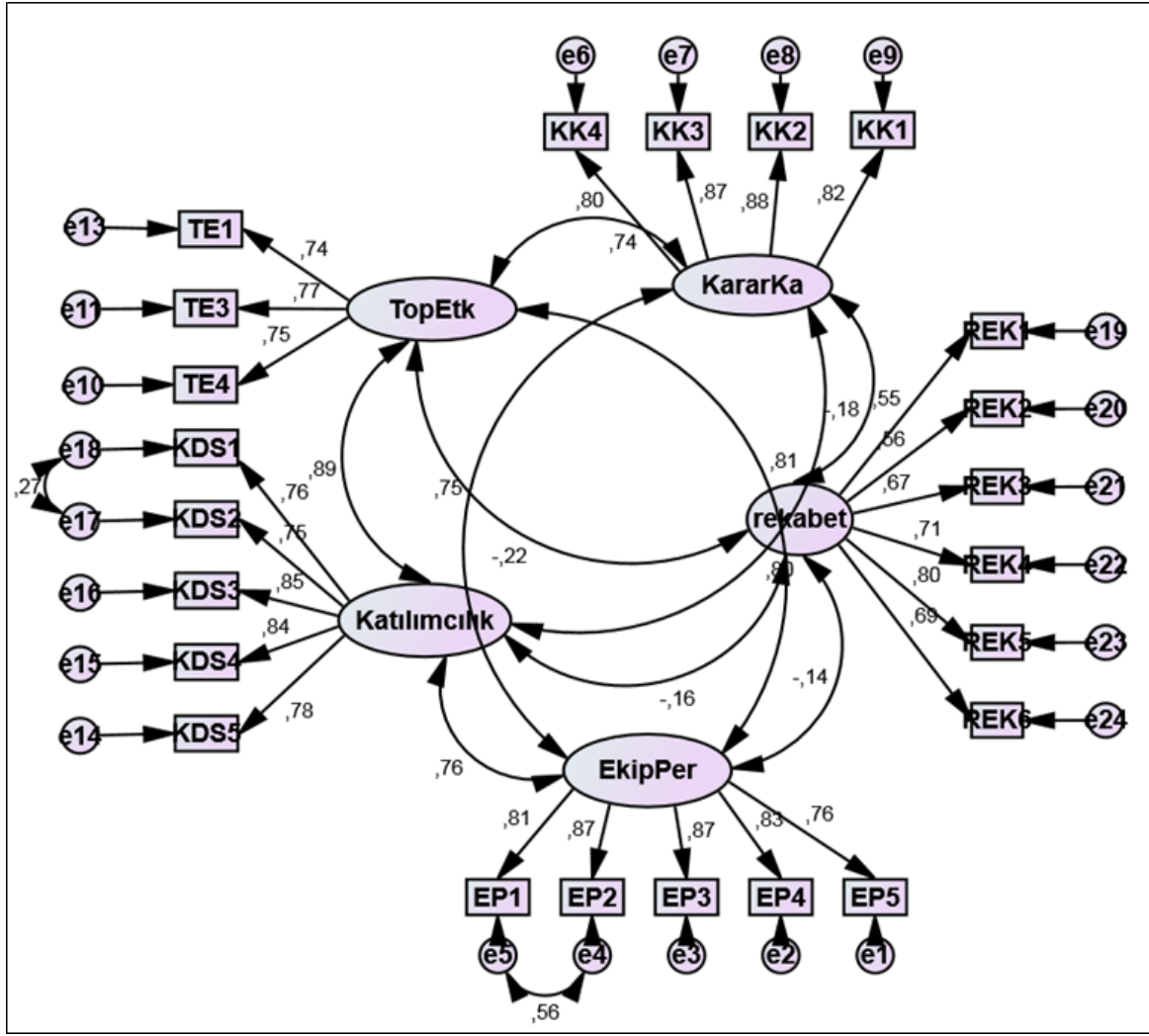
ifadeleri ilgili faktörlere yüklenmediği için analizden çıkarılmış ve 23 madde ile analizlere devam edilmiştir. Ölçeğinin beş boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ekip performansı boyutunun faktör yükleri, 0,794 ile 0,920 aralığında, ekip karar kalitesi boyutunun faktör yükleri 0,805 ile 0,920 aralığında, kolektif etkinlik boyutunun faktör yükleri 0,820 ile 0,861 aralığında, katılımcılık boyutunun faktör yükleri 0,812 ile 0,889 aralığında ve ekipteki rekabet duygusu boyutunun faktör yükleri 0,652 ile 0,808 değerleri aldığı görülmüştür.

Tablo 3. Ölçeklerin Döndürülmüş Bileşenler Matrisi

İfadeler	1	2	3	4	5
Çok yetenekli bir çalışma ekibine sahibiz.	,887				
Ekibimiz işlerini çok etkili bir şekilde yapar.	,920				
Çalışma ekibimiz verilen görevi en iyi şekilde yapar.	,896				
Çalışma ekibimizin hizmet kalitesi yüksektir.	,854				
Ekip üyeleri, işleri etkili bir şekilde yapabilmek için kendini sürekli geliştirir.	,794				
Ekip içinde kararlar, gerçekçi varsayımlara dayanarak alınır.		,859			
Ekip kararları, ekibimizin mevcut durumunu yansıtır.		,920			
Ekip kararları, ekibin stratejileri ile uyumludur.		,897			
Ekip kararları, ekibin performansını artırır.		,805			
Çalışırken oluşan hataları ekibimiz kolaylıkla düzeltir.			,820		
Ekibimiz, yaptığı işlerde kaliteden ödün vermez.			,861		
Ekibimiz, hastane hizmetlerinin değişim (gelişim) hızına ayak uydurabilmektedir.			,848		
Ekip üyelerini etkileyebilecek çevresel faktörler, ekip tarafından dikkatle takip edilir.				,822	
Ekip üyeleri, ekibin potansiyel sorunlarını belirlemek için gayret gösterir.				,834	
Ekip üyeleri, çevresel değişimlerin altında yatan nedenleri birlikte değerlendirir.				,889	
Ekip üyeleri, çevresel faktörlerin ekip görevleriyle ilişkisini belirlemeye katkı sağlar.				,859	
Ekip üyeleri, ekibi etkileyebilecek olası değişimleri tespit etmede aktif rol oynar.				,812	
Ekip üyeleri arasında rekabet vardır.					,652
Ekibimizde üyelerin hedef ve beklentileri birbiriyle uyumlu değildir.					,670
Üyelerinin yapacağı işlerin bazılarına destek verilmekte bazılarına verilmemektedir.					,754
Ekipteki rekabette, üyeler amaca ulaşmak için hiçbir engel tanımazlar.					,743
Ekipte rekabet, üyeler genellikle ekip dışındakiler ile rekabet etmekten geri kalmaz.					,808
Takım içinde rekabet varsa ‘kazanan haklı çıkar’ prensibi geçerlidir.					,743

1: Ekip Performansı, 2: Ekip Karar Kalitesi, 3: Kolektif Etkinlik, 4: Katılımcılık, 5: Ekipteki Rekabet Duygusu

Bu çalışmada keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen faktör yapılarını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Tüm değişkenlere ait ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 2’de ve analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri ise Tablo 4’te verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde; katılımcılık boyutunun maddelerinden “Ekip üyelerini etkileyebilecek çevresel faktörler, ekip tarafından dikkatle takip edilir” ve “Ekip üyeleri, ekibin potansiyel sorunlarını belirlemek için gayret gösterir” ifadelerinin hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Ayrıca ekip performansı boyutunda “Çok yetenekli bir çalışma ekibine sahibiz” ve “Ekibimiz işlerini çok etkili bir şekilde yapar.” ifadelerinin hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyona ihtiyaç duyulmasının nedeninin soruların katılımcılar tarafından yakın algılanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.



Şekil 2. Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi

Şekil 2’de görüldüğü üzere doğrulayıcı faktör analizine ait faktör yükleri; kolektif etkinlik boyutu için 0,74 ile 0,77; ekip karar kalitesi boyutu için 0,74 ile 0,88; katılımcılık boyutu için 0,75 ile 0,85; ekip performansı için 0,76 ile 0,87 ve ekipteki rekabet duygusu için 0,55 ile 0,80 aralığındadır.

Tablo 4. Ölçeklere Ait Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	Df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Uyum Değerleri	601,778	218	2,760	0,901	0,954	0,945	0,063
Kabul Edilebilir			≤ 5	> ,900	> ,950	> 900	≤ ,080
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	> ,950	> ,970	> ,950	≤ ,050

Tablo 4’te ölçeklere ait kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri (Mishra ve Datta, 2011:40; Malhotra, 1996:699-700) ve araştırmada elde edilen uyum değerleri verilmiştir. Ölçeğe ait uyum iyiliği ölçütlerinden; CMIN/df, için iyi uyum değerlerini sağladığı ve RMSEA, GFI, CFI ve TLI değerinin ise kabul edilebilir uyum ölçütü değerlerini sağladığı görülmektedir.

Analizlerine başlamadan önce araştırmada kullanılan verilerin güvenilirlik derecesinin analizler için uygun olup olmadığına bakılmış ve ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Boyutlar	Crombach Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Ekip Performansı	,917	5
Ekip Karar Kalitesi	,893	4
Kolektif Etkinlik	,797	3
Katılımcılık	,899	5
Ekipteki Rekabet Duygusu	,825	6

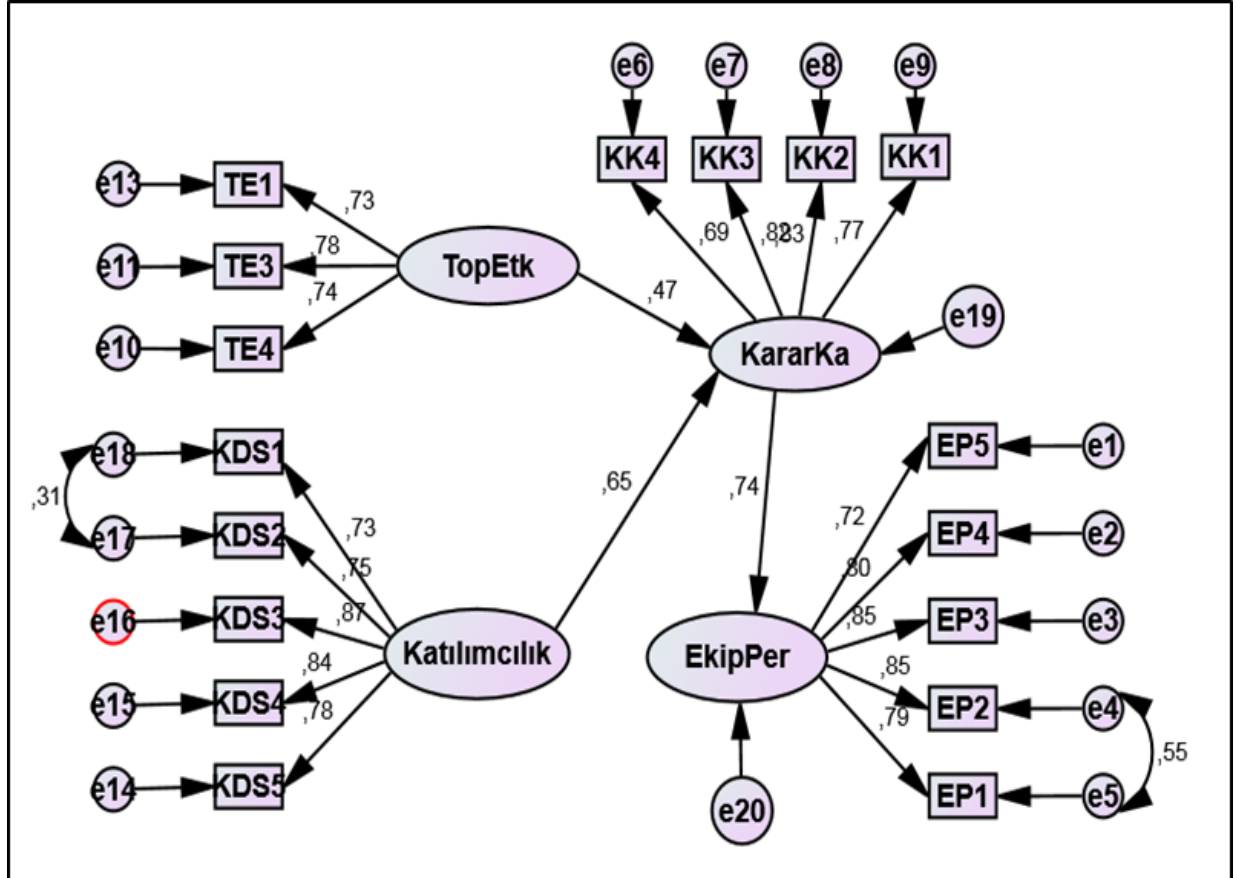
Tablo 5’te görüldüğü üzere ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları 0,797 ile 0,917 arasında değişmektedir. Bu katsayının 0,70’in üzerinde olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir. Dolayısıyla araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğu söylenebilir.

4. Bulgular

Bu çalışmada elde edilen toplam 445 verinin analizleri sonucunda ulaşılan bulgular aşağıda sırası ile verilmiştir.

4.1. Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma modeli, yapısal eşitlik modeli kurularak analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri sonucunda yapısal eşitlik modeli Şekil 3’te, uyum iyiliği değerleri Tablo 6’da ve regresyon ağırlıkları Tablo 7’de sunulmuştur.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modelinin analiz neticesinde faktör yükleri kolektif etkinlik boyutu 0,73 ile 0,78 aralığında; katılımcılık boyutu 0,73 ile 0,87 aralığında; ekip performansı boyutu 0,71 ile 0,84 aralığında ve karar kalitesi boyutunda ise 0,66 ile 0,83 aralığında gerçekleşmiştir. Katılımcılık boyutunun maddelerinden “*ekip üyelerini etkileyebilecek çevresel faktörler, ekip tarafından dikkatle takip edilir*” ve “*ekip üyeleri, ekibin potansiyel sorunlarını belirlemek için gayret gösterir*” ifadelerinin hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır. Modifikasyona ihtiyaç duyulmasının nedeninin soruların katılımcılar tarafından yakın algılanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca ekip performansı boyutunda “*Çok yetenekli bir çalışma ekibine sahibiz*” ve “*Ekibimiz işlerini çok etkili bir şekilde yapar*” ifadelerinin hata terimleri arasında modifikasyon yapılmıştır.

Tablo 6. Yapısal Eşitlik Modeli Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	Df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Uyum Değerleri	707,321	263	2,689	0,910	0,956	0,927	0,062
Kabul Edilebilir			≤ 5	> ,900	> ,950	> 900	≤ ,080
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	> ,950	> ,970	> ,950	≤ ,050

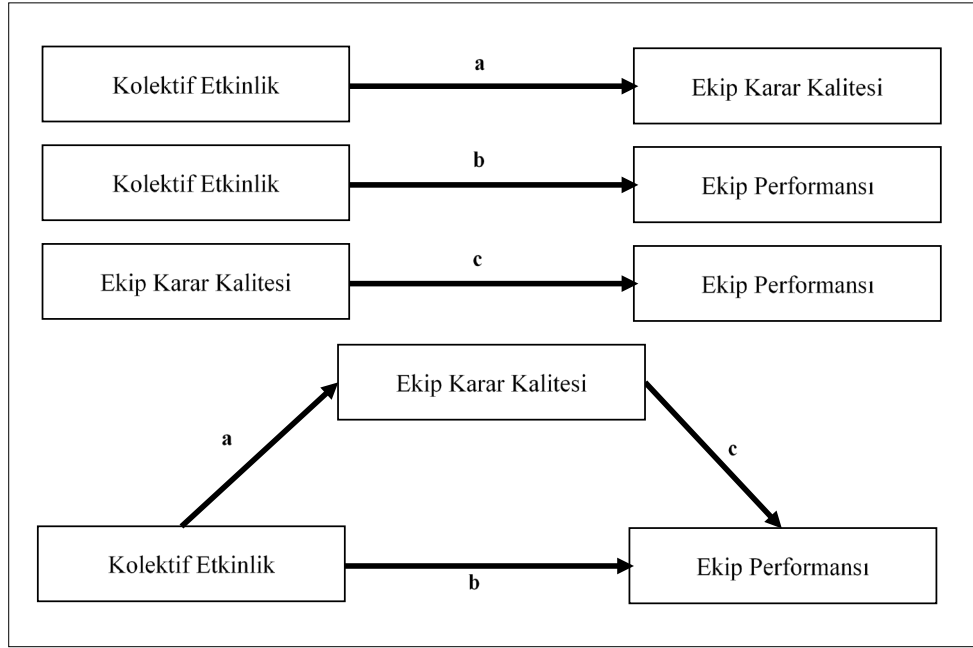
Tablo 6’da ölçeklere ait kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri (Mishra ve Datta, 2011:40; Malhotra, 1996:699-700) ve araştırmada elde edilen uyum değerleri verilmiştir. Modele ait uyum iyiliği ölçütlerinden; CMIN/df için iyi uyum değerini sağladığı ve GFI, CFI, TLI, RMSEA değerlerinin ise kabul edilebilir aralıkta olduğu görülmüştür. Analiz neticesinde modelin kabul edilebilir değerleri sağladığı görülmektedir.

Tablo 7. Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol		Tahmin	Std. Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
Kolektif Etkinlik	→ Ekip Karar Kalitesi	0,391	0,043	9,025	***
Katılımcılık	→ Ekip Karar Kalitesi	0,523	0,044	11,574	***
Ekip Karar Kalitesi	→ Ekip Performansı	0,884	0,077	11,416	***

Tablo 7’de görüldüğü üzere kolektif etkinlik ve katılımcılığın ekip karar kalitesini istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Ayrıca ekip karar kalitesi de ekip performansını pozitif yönde etkilemektedir. Yani araştırma kapsamında elde edilen bulgulara göre ekipte kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusu arttıkça ekibin karar kalitesi de artmaktadır. Aynı şekilde ekibin karar kalitesinin artması ile ekip performansı da artmaktadır. Bu bulgulara göre araştırma kapsamında test edilen “*H1. Kolektif etkinlik, ekip karar kalitesine pozitif etki eder.*”, “*H3. Katılımcılık, ekip karar kalitesine pozitif etki eder.*” ve “*H5. Ekip karar kalitesi, ekip performansını pozitif etkiler.*” hipotezleri desteklenmiştir.

Araştırmada kolektif etkinliğin ekip performansına etkisinde ekip karar kalitesinin aracılık rolünün belirlenebilmesi için Şekil 4 ve Şekil 5’te Sobel (1982: 290-312) testinin aşamaları verilmiştir.

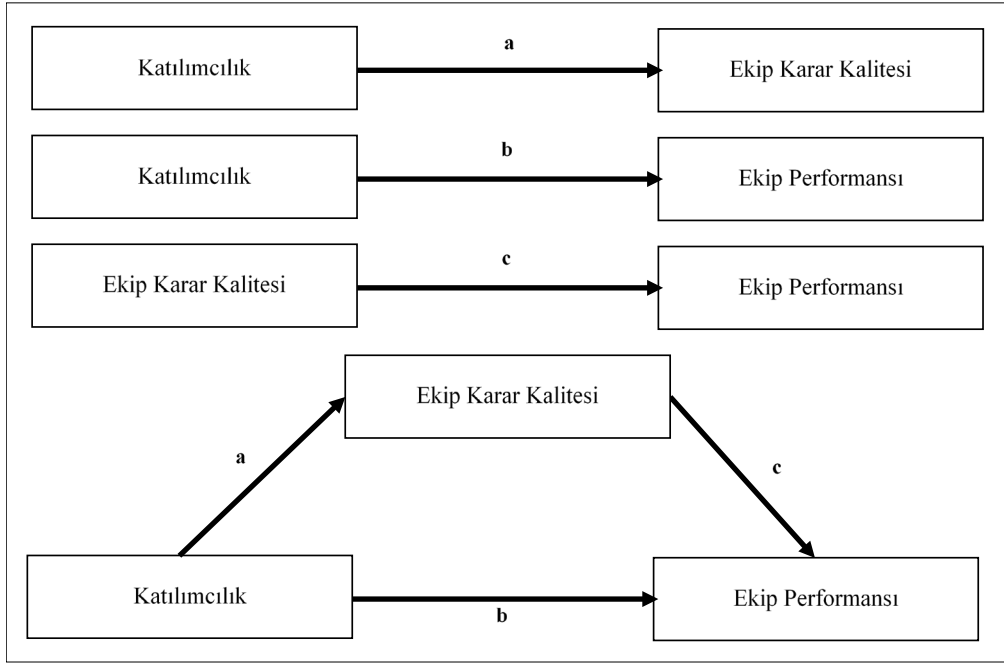


Şekil 4. Sobel Test Aşamaları I

Tablo 8. Sobel Test Sonuçları Analiz I

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	β	p
1. Adım	Kolektif Etkinlik	Ekip Karar Kalitesi	0,537	0,037	0,568	0,000*
2. Adım	Kolektif Etkinlik	Ekip Performansı	0,563	0,037	0,586	0,000*
3. Adım	Ekip Karar Kalitesi	Ekip Performansı	0,715	0,034	0,702	0,000*
4. Adım	Kolektif Etkinlik	Ekip Performansı	0,265	0,031	0,303	0,000*
	Ekip Karar Kalitesi		0,555	0,033	0,599	0,000*

Sobel Testi 1. Adımda kolektif etkinliğin ekip karar kalitesini ($\beta=0,568$, $p=0,000$), 2. Adımda ekip performansını ($\beta=0,586$, $p=0,000$) ve 3. Adımda da ekip karar kalitesinin ekip performansını ($\beta=0,702$, $p=0,000$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. 4. Adımda her iki değişken modele dahil edildiğinde ise kolektif etkinliğin ekip performansını ($\beta=0,303$, $p=0,000$) ve ekip karar kalitesinin ekip performansını ($\beta=0,599$, $p=0,000$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. 1. Adımda beta katsayısı 0,586 olarak bulunmuşken, 4. Adımda 0,303'e düşmüştür. Bu durum, Baron ve Kenny'in (1986:1173-1182) ortaya koyduğu şartların gerçekleştiği göstermekte ve kolektif etkinliğin ekip performansı arasındaki ilişkide ekip karar kalitesinin kısmi aracı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak bu aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığına bakmak için Sobel (1982:290-312) testine başvurulmuştur. Sobel testi sonuçları, $Z=7,366$; $p=0,000$ şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara göre, kolektif etkinliğin ekip performansına etkisinde karar kalitesinin kısmi aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Dolayısıyla araştırmada test edilen "H2. Kolektif etkinliğin ekip performansına etkisinde, ekip karar kalitesinin aracılık rolü vardır" hipotezi desteklenmiştir.

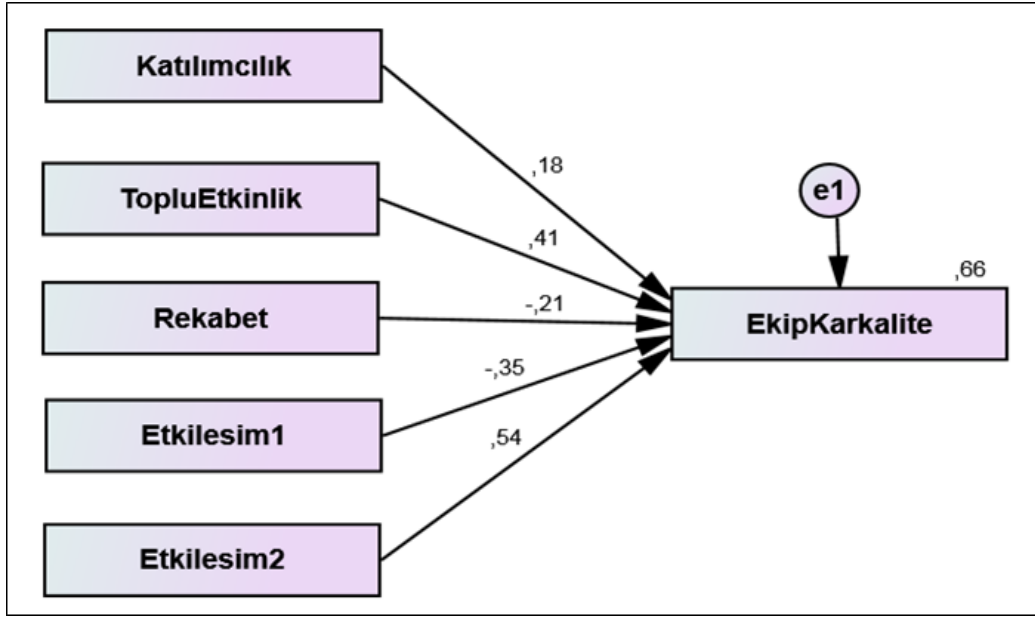


Şekil 5. Sobel Test Aşamaları II

Tablo 9. Sobel Test Sonuçları Analiz II

	Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	β	p
1. Adım	Katılımcılık	Ekip Karar Kalitesi	0,758	0,033	0,740	0,000
2. Adım	Katılımcılık	Ekip Performansı	0,730	0,035	0,700	0,000
3. Adım	Ekip Karar Kalitesi	Ekip Performansı	0,715	0,034	0,702	0,000
4. Adım	Ekip Karar Kalitesi	Ekip Performansı	0,416	0,049	0,399	0,000
	Katılımcılık		0,414	0,047	0,407	0,000

Tablo 9’da görüldüğü üzere 1. Adımda katılımçılığın ekip karar kalitesini ($\beta=0,740$, $p=0,000$), 2. Adımda katılımçılığın ekip performansını ($\beta=0,700$, $p=0,000$) ve 3. Adımda da ekip karar kalitesinin ekip performansını ($\beta=0,702$, $p=0,000$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. 4. Adımda her iki değişken modele dâhil edildiğinde ise ekip karar kalitesi, ekip performansını ($\beta=0,399$, $p=0,000$) ve katılımçılığın ekip performansını ($\beta=0,407$, $p=0,000$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgularına ulaşılmıştır. Dolayısıyla 1. Adımda beta katsayısı 0,740 olarak bulunmuşken 4. Adımda beta katsayısı 0,407’ye düşmüştür. Bu durum, katılımçılık ile ekip performansı arasındaki ilişkide ekip karar kalitesinin kısmi aracı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak bu aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığına bakmak için Sobel testine başvurulmuştur. Sobel testi sonuçları, $Z=7,963$; $p=0,000$ şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sonuçlara göre; katılımçılığın ekip performansına etkisinde ekip karar kalitesinin kısmi aracı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bu bağlamda yapılan aracılık testleri sonucunda; “H4. Katılımçılığın ekip performansına etkisinde, ekip karar kalitesinin aracılık rolü vardır.” hipotezi desteklenmiştir.



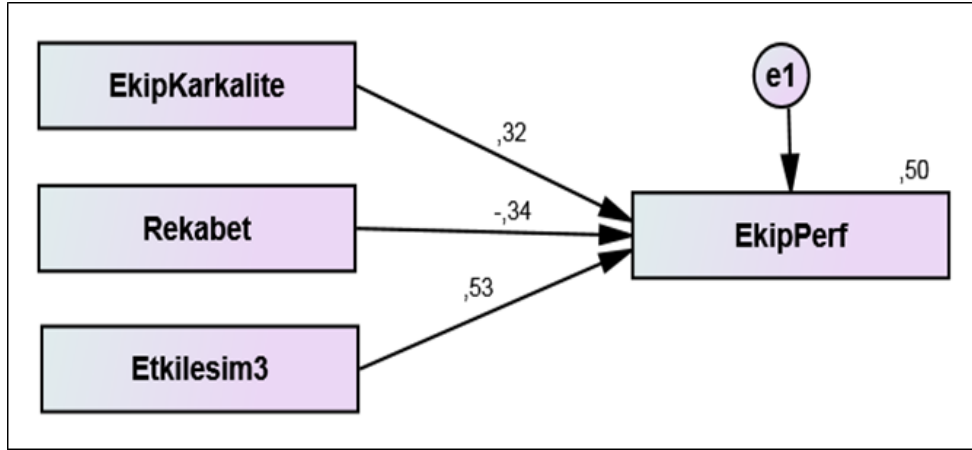
Şekil 6. Ekipteki Rekabet Duygusunun Düzenleyici Etkisine İlişkin Model I

Kolektif etkinlik ve katılımcılığın, ekip karar kalitesine etkisinde ekipteki rekabet duygusu değişkeninin düzenleyici (moderatör) etkisini ölçmek için kurulan model Şekil 6'da ve modele ilişkin regresyon ağırlıkları Tablo 10'da verilmiştir. Modelde; Etkileşim 1=katılımcılık*ekipteki rekabet duygusu ve Etkileşim 2=toplu etkinlik*ekipteki rekabet duygusu anlamına gelmektedir.

Tablo 10. Düzenleyici Etki Modeli 1'e İlişkin Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol			Tahmin	Std. Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
Kolektif Etkinlik	→	Ekip Karar Kalitesi	0,431	0,029	14,693	***
Katılımcılık	→	Ekip Karar Kalitesi	0,206	0,032	6,467	***
Rekabet	→	Ekip Karar Kalitesi	-0,261	0,034	-7,734	***
Etkileşim 1	→	Ekip Karar Kalitesi	-0,086	0,007	-12,733	***
Etkileşim 2	→	Ekip Karar Kalitesi	0,138	0,007	19,480	***

Tablo 10'da kolektif etkinliğin ekip karar kalitesine etkisinde ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolünü gösteren Etkileşim 1 ve katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisinde yüksek rekabetin düzenleyici rolünü gösteren Etkileşim 2 görülmektedir. Etkileşim 1'de ekipteki rekabet duygusu, kolektif etkinliğin ekip karar kalitesine etkisini 0,431'den -0,086'ya düşürmektedir. Buna göre ekipte rekabet duygusunun varlığı, kolektif etkinliğin ekip karar kalitesi üzerindeki pozitif etkisini negatif yöne çevirmektedir. Yani yüksek rekabetin olduğu ekiplerde kolektif etkinlik, ekibin karar kalitesini düşürmektedir. Etkileşim 2'de görüldüğü üzere ekipteki rekabet duygusu; katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisini 0,206'dan 0,138'e düşürmektedir. Yani ekipteki yüksek rekabet; katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisinde azaltıcı rol oynamaktadır. Bu sonuçlara göre; "H6.Kolektif etkinliğin ekip karar kalitesine etkisinde, ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolü vardır." hipotezi ve "H7. Katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisinde, ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolü vardır." hipotezleri desteklenmiştir.



Şekil 7. Ekipteki Rekabet Duygusunun Düzenleyici Etkisine İlişkin Model 2

Ekip karar kalitesinin, ekip performansına etkisinde ekipteki rekabet duygusu değişkeninin düzenleyici etkisini ölçmek için kurulan model Şekil 7’de ve modele ilişkin regresyon ağırlıkları Tablo 11’de verilmiştir. Bu modelde; Etkileşim 3=ekip karar kalitesi *ekipteki rekabet duygusu anlamına gelmektedir.

Tablo 11. Düzenleyici Etki Modeli 2’ye İlişkin Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol		Tahmin	Std. Hata	Kritik Oran	Anlamlılık	
Karar Kalitesi	→	Ekip Performansı	0,314	0,033	9,609	***
Rekabet	→	Ekip Performansı	-0,357	0,035	-10,067	***
Etkileşim 3	→	Ekip Performansı	0,022	0,001	15,650	***

Tablo 11’de ekip karar kalitesinin ekip performansına etkisinde, ekipteki rekabet duygusu değişkeninin düzenleyici etkisi verilmiştir. Etkileşim 3’de ekipteki rekabet duygusu, ekip karar kalitesinin ekip performansına etkisini 0,314’ten 0,022’ye düşürdüğü görülmektedir. Yani araştırma verilerine göre yüksek rekabet; ekip karar kalitesinin ekip performansına etkisini azaltmaktadır. Yani ekip içerisinde yüksek rekabet var ise ekip karar kalitesinin ekip performansına etkisi azalmaktadır. Bu durumda araştırma kapsamında test edilen “H8. Karar kalitesinin ekip performansına etkisinde, ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolü vardır.” hipotezi desteklenmektedir.

Özetle çalışma kapsamında; kolektif etkinlik ve katılımçılık duygusu ekip karar kalitesini, ekip karar kalitesi de ekip performansını pozitif yönde etkilemektedir. Kolektif etkinlik ve katılımçılık duygusunun ekip performansına etkisinde karar kalitesinin kısmi aracılık etkisi vardır. Kolektif etkinlik ve katılımçılık duygusunun ekip karar kalitesine etkisinde, ayrıca ekip karar kalitesinin de ekip performansına etkisinde ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolü olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

5. Tartışma

Bu çalışmada genel olarak kolektif etkinlik ve katılımçılık duygusunun, ekip performansına etkisinde karar kalitesinin aracılık rolü ve ekipteki rekabet ortamının düzenleyici rolü analiz edilmiştir. Bu kapsamda çalışmada, ekipteki kolektif etkinliğin ekip karar kalitesine pozitif etki ettiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç literatürle uyumludur. Örneğin; Lin vd., (2019:387) yapmış oldukları çalışmalarında kolektif etkinliğin, karar kalitesine pozitif etki ettiğini kanıtlamışlardır. Dolayısıyla ekipteki kolektif etkinlik algısının yüksek olması, ekip üyelerinin ortak faaliyetlerde daha verimli olmalarına ve ekip için en iyisini yapma isteğinin artmasına katkı sağlamaktadır (Chou vd.,

2012:383). Diğer taraftan ekipte kolektif etkinliğin olmaması, ekip üyelerinin birlikte karar alma ve koordine olmalarını olumsuz etkilemektedir (Weaver vd., 2010:211). Ekipteki katılımcılık duygusunun da ekip karar kalitesine pozitif etki ettiği bu çalışmada tespit edilmiştir. Kano (2014:50) ve Lin vd., (2019:387)'de ekipteki katılımcılık duygusunun ekip karar kalitesine pozitif etkilediğini kanıtlamışlardır. Zira ekip üyelerinin katılımcı duygu sahibi olmaları ekip karar kalitesi açısından önemlidir. Özellikle görevlerin belirsiz ve öngörülemez olduğu süreçlerde, katılımcılık duygusu karar verme sürecini olumlu etkilemektedir (Lim ve Klein, 2006:403). Katılımcılık duygusuna sahip olan ekiplerin; bir anlamda mevcut durum ve alternatifleri zamanında değerlendirebilme, kaliteli karar vermeleri muhtemeldir (Kurtz ve Snowden, 2003:462).

Bu çalışmada elde edilen diğer bir sonuç; ekip karar kalitesinin ekip performansına pozitif etki ettiğidir. Literatürde ekip karar kalitesi ile ekip performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gösteren çalışmalar vardır. Örneğin; Urban vd., (1996:301); Tai (2017:82) ve Lin vd., (2019:379) çalışmalarında bu ilişkinin varlığını kanıtlamışlardır. Çünkü ekip karar kalitesi; alınan kararların ve yapılacak planların doğru ve güvenilir olmasına, ekip faaliyetlerin etkin ve verimli olmasına, dolayısıyla ekip performansının yüksek olmasına katkı sağlar.

Araştırma kapsamında, katılımcılık ve kolektif etkinliğin ekip performansına etkisinde karar kalitesinin kısmi aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ekipteki kolektif etkinlik ve katılımcılığın tek başına varlığı, ekip performansı için yeterli değildir. Zira yanlış kararlar, yanlış planlamalar, ekip faaliyetlerin başarısızlığa, dolayısıyla da ekip performansının düşük olmasına sebep olur. Bu neden çalışmada elde edilen bu sonuç doğaldır. Lin vd., (2019:388)'de yapmış olduğu çalışmalarında, kolektif etkinlik ve katılımcılığın ekip performansına etkisinde, karar kalitesinin aracılık rolünün varlığını kanıtlamışlardır.

Çalışmada kolektif etkinlik ve katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisinde, karar kalitesinin de ekip performansına etkisinde, ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolünün varlığı tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre ekipte rekabet duygusu var ise kolektif etkinliğin ekip karar kalitesine pozitif etkisi, negatif yöne dönüşmektedir. Diğer taraftan ekipteki rekabet duygusu; katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisini düşürmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre yüksek rekabet; ekip karar kalitesinin ekip performansına etkisini azaltmaktadır. Ekipteki rekabet; ekip performansına olumlu katkı sağlamanın yanında, ekip üyelerinin manipülasyon, saldırganlık, sömürü ve başkalarını reddetmeye yönelme gibi dezavantajlara da sebebiyet verebilir (Ryckman vd., 1996:377). Ekip üyeleri arasında yüksek rekabet; bireylerin aynı ekipteki diğer üyelerin ön plana çıkacağı endişesinden ötürü (He vd., 2014:948), kişisel çıkarların (Smart ve Vertinsky, 1977:651) ön plana alarak hareket etmesi; ekibin ortak amaç ve hedeflerini sekteye uğratabilir (Skrabski vd., 2004:340).

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada sağlık sektöründe anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler ile ekipteki kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusunun ekip karar kalitesine, karar kalitesinin de ekip performansına doğrudan etkisi ayrıca kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusunun ekip performansına etkisinde karar kalitesinin aracılık rolü ve ekipteki rekabet duygusunun söz konusu bu etkileşimlerdeki düzenleyici rolü analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar şu şekildedir.

Ekipteki kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusunun ekip karar kalitesine pozitif etki ettiği tespit edilmiştir. Yani bu çalışma kapsamında; ekipteki kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusu artıkça ekibin karar kalitesi de artmaktadır. Bu çalışmada elde edilen diğer bir sonuç; ekip karar kalitesinin ekip performansına pozitif etki ettiğidir. Yani bu çalışmaya göre ekipteki karar kalitesi artıkça ekip performansı da artmaktadır. Araştırma kapsamında, katılımcılık ve kolektif etkinliğin ekip performansına etkisinde karar kalitesinin kısmi aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani çalışma sonuçlarına göre kolektif etkinlik ve katılımcılık, ekip performansına doğrudan etki etmemekte, karar kalitesi aracılığı ile etkilemektedir. Bu çalışmada kolektif etkinlik ve katılımcılığın

ekip karar kalitesine etkisinde, karar kalitesinin de ekip performansına etkisinde, ekipteki rekabet duygusunun düzenleyici rolünün varlığı tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre ekipte rekabet duygusu var ise kolektif etkinliğin ekip karar kalitesine pozitif etkisi, negatif yöne dönüşmektedir. Yani yüksek rekabetin olduğu ekiplerde kolektif etkinlik, ekibin karar kalitesini düşürmektedir. Diğer taraftan ekipteki rekabet duygusu; katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisini düşürmektedir. Yani ekipteki yüksek rekabet; katılımcılığın ekip karar kalitesine etkisinde azaltıcı rol oynamaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre yüksek rekabet; ekip karar kalitesinin ekip performansına etkisini azaltmaktadır.

Ekip karar kalitesi ve ekip performansının gelişimine yönelik yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre aşağıdaki bazı önerilerde bulunulabilir.

Ekiplerde; kolektif etkinlik ve katılımcılık duygusu olmalıdır. Bu doğrultuda kolektif etkinliğe ve katılımcılığa katkı sağlayacak ortam ve süreçler oluşturulmalı ve dikkatle takip edilmelidir. Başarılı ekipler, üyelerinin gelişimlerine imkân sağlayacak ortamı sunmasının yanında, ekip kararlarına üyelerin dâhil edilmesini sağlayacak iklimi sunan ekipler olduğu unutulmamalıdır.

Ekip performansının dolayısıyla işletme performansının artırılmasında ekip karar kalitesi önemlidir. Çünkü kaliteli kararlar, ekip faaliyetlerinin etkinliğine ve verimliliğine olumlu katkı sağlamakta, kalitesiz veya yanlış kararlar ise ekibin faaliyetlerini yanlış yönlendirmekte ve olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucunda ekip performansı ve dolayısıyla işletme performansı düşmektedir. Bu yüzden karar vericiler ekip karar kalitesinin artırılmasına yönelik sorumluluğunun farkında olmalı ve unutmamalıdır.

Ekip içerisinde yüksek rekabet ortamı; ekip üyeleri arasında (terfi, ücret ödüllendirmeleri vb. gibi) performansı artırıcı etkisi ile birlikte, dezavantajlara (manipülasyon, saldırganlık, sömürü ve başkalarını reddetme gibi) sebebiyet verebileceği göz ardı edilmemelidir. Yöneticiler yüksek rekabet ortamında ekip üyeleri arasındaki ilişkileri yakından takip etmeli ve süreci iyi yönetmelidir.

Literatürde ekip karar kalitesi ve ekip performansına etki eden faktörler özelinde Türkiye’de çok az çalışma yapıldığı için araştırmacıların bu eksikliği gidermesi önerilmektedir. Bu çalışma Türkiye-Gaziantep ilinde sağlık sektöründe yapılmıştır. Gelecekte farklı sektör ve örneklem gruplarına yönelik çalışmalar yapılabilir. Ayrıca gelecek çalışmalarda modele yeni değişkenler eklenebilir. Örneğin ekip üyeleri arasındaki iletişim ve güven, ekip üyelerinin kalitesi ve uyumu, ekip üyeleri arasındaki eşitlik ve adalet duygusu gibi değişkenler araştırma modeline eklenebilir.

Son olarak; bilim ve teknolojiye baş döndürücü gelişmeler sağlık hizmetlerinde teşhis, tedavi ve rehabilitasyon hizmetlerinde başarı oranını artırmakta ve aynı oranda sağlık profesyonellerinin, sunulan hizmetin başarı ve devamlılığına da etki etmektedir. Bununla birlikte tüm sektörlerde olduğu gibi özellikle de sağlık sektöründe ekip performansı, sunulan hizmetin başarı ve devamlılığında hayati öneme sahiptir.

Kaynakça

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall:3.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. Newyork: W.H. Freeman and Company: 18.
- Barney, J.B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 101.
- Barney, J.B., Ketchen, D.J., Wright, M. (2011). The future of resource-based theory: revitalization or decline? *Journal of Management*, 37(5), 1304.

- Baron, R. ve Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research – conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Becerikli, Y. (2013). Takım çalışmaları ve verimlilik ilişkisi: karar alma süreçlerinin etkinlik kazanmasında liderin rolü. *Verimlilik Dergisi*, (3), 93-116
- Beersma, B., Hollenbeck, J., Humphrey, S., Moon, H., Conlan, D., Ilgen, D. (2003). Cooperation, competition, and team performance: toward a contingency approach. *The Academy of Management Journal*, 46(5), 575.
- Berry, G. (2006). Can computer-mediated asynchronous communication improve team processes and decision-making? Learning from the management literature. *Journal of Business Communication*, 43(4), 344.
- Chou, H., Lin, Y., Chou, S. (2012). Team cognition, collective efficacy, and performance in strategic decision-making teams. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 40(3), 383.
- Cortez, R.M. ve Johnston, W.J. (2019). Marketing role in B2B settings: evidence from advanced, emerging and developing markets. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(3), 608
- Durmuşoğlu, S. ve Barczak, G. (2011). The use of information technology tools in new product development phases: Analysis of effects on new product innovativeness, quality, and market performance. *Industrial Marketing Management*, 40(2), 321.
- Ergün, E., ve Eyisoy, M.E. (2019). Takım çalışma faktörlerinin takım performansı üzerindeki etkilerini belirlemek için bir araştırma. *İşletme ve Yönetim Çalışmaları: Uluslararası Bir Dergi*, 6(49), 1460.
- Field, G. (1979). A critique of the Vroom–Yetton contingency model of leadership behavior. *The Academy of Management Review*, 4(2), 249.
- Filho, E. (2019). Team dynamic stheory: nomological network among cohesion, team mental models, coordination, and collective efficacy. *Sport Sciences for Health*, 15(1), 1.
- Gibbons, D. ve Weingart, L. (2001). Can I do it? will I try? Personal efficacy, assigned goals, and performance norms as motivators of individual performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(3), 624.
- He, H., Baruch, Y., Lin, C. (2014). Modeling team knowledge sharing and team flexibility: the role of within-team competition. *Human Relations*, 67(8), 947-948.
- Hunt, S.D. ve Morgan, R.M. (1995). The comparative advantage theory of competition, *Journal of Marketing*, 59(2), 4.
- Jones, G. (1983). *Psychological orientation and the process of organizational socialization: an interactionist perspective. The Academy of Management Review*, 8(3), 472
- Kalpic, B. ve Bernus, P. (2006). Business process modeling through the knowledge management perspective. *Journal of Knowledge Management*, 10(3), 40.
- Kano, T. (2014). Extended mind and after: socially extended mind and actor–network. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 48(1), 50.
- Kao, R. (2017). Task-oriented work characteristics, self-efficacy, and service-oriented organizational citizenship behavior: a cross-level analysis of moderating effect of social work characteristics and collective efficacy. *Personnel Review*, 46(4), 725.
- Katz-Navon, T.Y. ve Erez, M. (2005). When collective- and self-efficacy affect team performance: the role of task inter dependence. *Small Group Research*, 36(4), 437-465.
- Kerr, N. ve Tintale, S. (2004). *Group performance and decision making. Annual Review of Psychology*, 55(1), 623.
- Kim, M. ve Shin, Y. (2015). Collective efficacy as a mediator between cooperative group norms and group positive affect and team creativity. *Asia Pacific Journal of Management*, 32(3), 693.
- Korkmaz, İ. (2012). *Sosyal Öğrenme Kuramı. Eğitim Psikolojisi Gelişim-Öğrenme-Öğretim*. Ed. Binnur Yeşilyaprak, Ankara, Pegem Akademi: 250
- Kurtz, C. ve Snowden, D. (2003). The new dynamics of strategy: sense-making in a complex and complicated world. *IBM System Journal*, 42(3), 462.

- Li, J., Jia, L., Cai, Y., Kwan, H.K., You, S. (2020). Employee-organization relationships and team performance: role of team collective efficacy. *Frontiers in Psychology, 11*, 206.
- Lim, B. ve Klein, K. (2006). Team mental models and team performance: a field study of the effects of team mental model similarity and accuracy. *Journal of Organizational Behavior, 27*(4), 403.
- Lin, C., Chen, K., Liu, C., Liao, C. (2019). Assessing decision quality and team performance: perspectives of knowledge internalization and resource adequacy. *Review of Managerial Science, 13* (2): 377-393.
- Lindsley, D., Brass, D., Thomas, J. (1995). Efficacy-performing spirals: a multi-level perspective. *Academy of Management Review, 20*(3), 645.
- Malhotra, N.K. (1996). *Marketing research an applied orientation*. New Jersey: Prentice Hall, 609 - 700.
- McCauley-Smith, C., Williams, S., Gillon A., Braganza, A. (2015). Making sense of leadership development: developing a community of education leaders. *Studies in Higher Education, 40*(2), 311.
- Mishra, P., ve Datta, B. (2011) Perpetual asset management of customer-based brand equity-the pan evaluator. *Current Research Journal of Social Science, 3*(1), 40.
- Morgan, N.A. (2012). Marketing and business performance. *Journal of the Academy of Marketing Science, 40*(1), 113.
- Myers, N.C., Feltz, D.Y., ve Short, S.E. (2004). Collective efficacy and team performance: a longitudinal study of collegiate football teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 8*(2), 126-138.
- Rose, J. ve Norwich, B. (2013). Collective commitment and collective efficacy: a theoretical model for understanding the motivational dynamics of dilemma resolution in inter-professional work. *Cambridge Journal of Education, 44*(1), 67.
- Ryckman, R., Hammer, M., Kaczor, L., Gold, J. (1996). Construction of a personal development competitive attitude scale. *Journal of Personality Assessment, 66*(2), 377.
- Salanova, M., Rodriguez-Sanchez, A., Schaufeli, W., Cifre, E. (2014). Flowing together: a longitudinal study of collective efficacy and collective flow among workgroups. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied, 148*(4), 450.
- Skrabski, A., Kopp, M., Kawachi, I. (2004). Social capital and collective efficacy in Hungary: cross sectional associations with middle aged female and male mortality rates. *Epidemiology and Community Health, 58*(4), 340.
- Smart, C. ve Vertinsky, I. (1977). Designs for crisis decision units. *Administrative Science Quarterly, 22*(4), 651.
- Sobel, M. (1982). A symptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology, 13*, 290-312.
- Stajkovic, A.D., Dongseop, M., ve Nyberg, A.J. (2009). Collective efficacy, group potency, and group performance: meta-analyses of their relationships, and test of a mediation model. *Journal of Applied Psychology, 94*(3), 814-828.
- Sundstrom, E., Busby, P., Bobrow, W. (1997). Group process and performance: interpersonal behaviors and decision quality in group problem solving by consensus. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, 1*(3), 241-242.
- Tai, Y. (2017). *Earnings management in family firms: the role of inside directors. Corporate Management Review, 37*(1), 82.
- Tasa, K., Taggar, S., ve Seijts, G. (2007) The development of collective efficacy in teams: a multi-level and longitudinal perspective. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 17-27.
- Urban, J., Weaver, J., Bowers, C., Rhodenizer, L. (1996). Effects of work load and structure on team processes and performance: implications for complex team decision making. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society, 38*(2), 301.

- Weaver, S., Rosen, M., Salas, E., Baum, K., King, H. (2010). Integrating the science of team training: guidelines for continuing education. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 30(4), 211.
- Wernerfelt, B. (2014). On the role of the RBV in marketing. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 42(1), 22.
- Yardımcı, F., Bařbakkal, Z., Beytut, D., Muslu, G., Ersun, A. (2012). Ekip alışması tutumları leđinin geçerlilik ve güvenilirlik alışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (13), 132.
- Yılmazer, A. (2011). Takım esaslı performans lme sistemlerinin uygulanmasında etkili olan faktörlerin tespitine yönelik bir inceleme. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(2), 114-124.

Ekler

Ek 1: Anket Soruları

Çalışma arkadaşlarınızı veya çalışma ekibinizi dikkate alarak aşağıdaki her bir ifadeye katılım düzeyinizi yansıtan seçeneği lütfen işaretleyiniz (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Ekip Performansı

Çok yetenekli bir çalışma ekibine sahibiz.

Ekibimiz işlerini çok etkili bir şekilde yapar.

Çalışma ekibimiz verilen görevi en iyi şekilde yapar.

Çalışma ekibimizin hizmet kalitesi yüksektir.

Ekip üyeleri, işleri etkili bir şekilde yapabilmek için kendini sürekli geliştirir.

Ekip Karar Kalitesi

Ekip içinde kararlar, gerçekçi varsayımlara dayanarak alınır.

Ekip kararları, ekibimizin mevcut durumunu yansıtır.

Ekip kararları, ekibin stratejileri ile uyumludur.

Ekip kararları, ekibin performansını artırır.

Kolektif Etkinlik

Çalışırken oluşan hataları ekibimiz kolaylıkla düzeltir.

Ekibimiz, iş esnasında alınması gereken güvenlik önlemlerine tam ve eksiksiz uyar.

Ekibimiz, yaptığı işlerde kaliteden ödün vermez.

Ekibimiz, hastane hizmetlerinin değişim (gelişim) hızına ayak uydurabilmektedir.

Katılımcılık Duygusu

Ekip üyelerini etkileyebilecek çevresel faktörler, ekip tarafından dikkatle takip edilir

Ekip üyeleri, ekibin potansiyel sorunlarını belirlemek için gayret gösterir.

Ekip üyeleri, çevresel değişimlerin altında yatan nedenleri birlikte değerlendirir.

Ekip üyeleri, benzer çevresel faktörlerin ekip görevleriyle ilişkisini belirlemeye katkı sağlar.

Ekip üyeleri, ekibi etkileyebilecek olası değişimleri tespit etmede aktif rol oynar.

Ekipte Rekabet Duygusu

Ekip üyeleri arasında rekabet vardır.

Ekibimizde üyelerin hedef ve beklentileri birbiriyle uyumlu değildir.

Ekip üyelerinin yapacağı işlerde bazılarının destek verilmekte bazılarının verilmemektedir.

Takım üyeleri arasında rekabet oluştuğunda, ekip üyeleri amaca ulaşmak için hiçbir engel tanımaz.

Takım içinde rekabet söz konusu olduğunda, ekip üyeleri genellikle ekip dışındakilerle de rekabet etmekten geri kalmaz.

Takım içinde rekabet varsa 'kazanan haklı çıkar' prensibi geçerlidir.

Ekip üyeleri arasında rekabet çoğunlukla takıma zarar verir.