

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ YÜKSEK ÖĞRENİM
PROGRAMI

ÜYELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE
TAKIMDAN DUYULAN MEMNUNİYETİN VE
TAKIM PERFORMANSININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MELİS VARAN

071107106

İstanbul, Ocak 2010

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ YÜKSEK ÖĞRENİM
PROGRAMI

ÜYELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE
TAKIMDAN DUYULAN MEMNUNİYETİN VE
TAKIM PERFORMANSININ İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MELİS VARAN

071107106

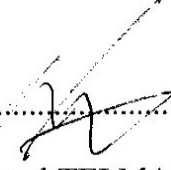
Danışman Öğretim Üyesi:


Doç. Dr. PINAR ÜNSAL

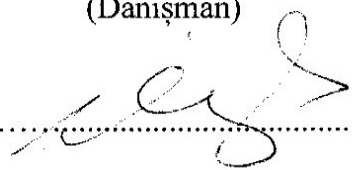
İstanbul, Ocak 2010

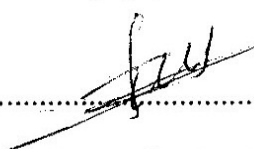
T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

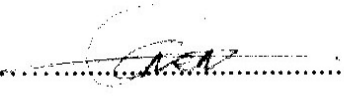
18.01.2010 tarihinde tezinin savunmasını yapan Melis VARAN'a ait "Üyelerin Kişilik Özelliklerine Göre Takımdan Duyulan Memnuniyetin ve Takım Performansının İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Nursel TELMAN
(Başkan)


Doç. Dr. Pınar ÜNSAL
(Üye)
(Danışman)


Doç. Dr. İlyas GÖZ
(Üye)


Yrd. Doç. Dr. İlknur ÖZALP TÜRETGEN
(Üye)


Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN
(Üye)

ÖZET

Bu araştırmanın amacı takım üyelerinin kişilik özelliklerinin takımın performansına etkisini ve takım üyelerinin takımdan ve takımın performansından duydukları memnuniyet düzeyleri ile ilişkisini ortaya koymaktır. Bu amaçla 164 gönüllü üniversite öğrencisine Eysenck Kişilik Envanteri'nin dışadönüklük ve nevrotiklik alt soru formları doldurtulmuştur. Soru formunu dolduran öğrenciler arasından önceden belirlenmiş kriterlere uygun 60 kişi (tümü kadın) seçilerek ikişer kişilik 30 takım kurulmuştur. Bu takımların 10'u her iki üyesi de dışadönüklüğü yüksek, 10'u her iki üyesi de dışadönüklüğü düşük (içedönük), kalan 10'u ise biri dışadönüklüğü yüksek diğeri dışadönüklüğü düşük (içedönük) bireylerden oluşmuştur. Her bir takıma verilen iki farklı görev sonucunda performansları belirlenmiştir. Ayrıca tamamladıkları her görevin ardından katılımcılara Takımdan Duyulan Memnuniyet ve Performanstan Duyulan Memnuniyet Soru Formları verilerek takımdan memnuniyet düzeyleri ile takım performansından memnuniyet düzeyleri belirlenmiştir. Araştırmanın bulguları, içedönük/dışadönük ve nevrotik kişilik özellikleri bakımından, takım kompozisyonunun homojenliğinin/heterojenliğinin takım performansını veya takım performansından ve takımdan duyulan memnuniyeti .05 anlamlılık düzeyinde etkilemediğini göstermiştir. Üyelerinin biri nevrotik diğeri nevrotik olmayan takımlarda performans her ikisi de yüksek veya düşük nevrotikliğe sahip takımlardan daha düşük bulunmuştur. Sadece ilk görev için üyelerin nevrotiklik düzeyi takım performansından duydukları memnuniyeti olumsuz yönde yordamaktadır.

Anahtar Kelimeler: takım, takım çalışması, kişilik tipleri, performans, memnuniyet

ABSTRACT

This research's objective is to investigate the effect of some personality traits of the team members on team performance and satisfaction and performance with their team. With this aim, 164 volunteer university students filled in Extraversion and Neuroticism subscales of the Eysenck Personality Questionnaire. Among these students 60 of them (all females) were selected on the basis of some predetermined criteria. With these 60 students, 30 dyads were composed in order to test the hypothesis of the study. Ten of the teams had members who were both high in extraversion while another ten of the teams had members both low in extraversion. Lastly, remaining teams had one member high in extraversion and another member low in extraversion. All teams were asked to perform on two different tasks and their performance was measured. Additionally, after completing each task all participants filled up two scales measuring their satisfaction with their team and team performance. Research findings showed that at the .05 significance level, with respect to extraversion and neuroticism personality traits, homogeneity / heterogeneity team composition did not affect team performance, satisfaction with the team and team performance. The teams that had one member highly neurotic and the other member low neurotic was found to perform worse than the teams that had members both being either high or low on neuroticism. For only the first task, the neuroticism of the team members predicted the member's satisfaction with the team performance negatively.

Keywords: team, teamwork, personality traits, performance, satisfaction

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ÖZET.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	vii
TABLO LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	3
1.1. Takım Kavramı.....	3
1.2. Takım Çalışmasının Amacı ve Önemi.....	4
1.3. Takımların Oluşum Süreci.....	6
1.4. Takımların Performansında Rol Oynayan Etkenler.....	8
1.5. Takımı Oluşturan Kişilerin Özelliklerinin Takım Çalışmasına Etkisi...	12
1.6. Takım Çalışmasında Kişilik Faktörü.....	15
1.6.1. Dışdönüklük / İçedönüklük.....	17

1.6.1.1. Dışadönüklük/İçedönüklüğün İş Performansı ve İş Ortamındaki Davranışlar Üzerindeki Etkisi.....	19
1.6.1.2. Dışadönüklüğün / İçedönüklüğün Takım Çalışmalarına Etkisi...21	
1.6.2. Nevrotiklik.....	23
1.6.2.1. Nevrotikliğin İş Performansı ve İş Ortamındaki Davranışlar Üzerindeki Etkisi.....	24
1.6.2.2. Nevrotikliğin Takım Çalışmalarına Etkisi.....	25
1.7. Takıma Yönelik Bireysel Memnuniyet.....	27
1.7.1. Dışadönüklük/İçedönüklük Özelliği Bakımından Takım Kompozisyonunun ve Nevrotikliğin Takım Performansına ve Takımdan Duyulan Memnuniyete Etkisi.....	27
1.8. Problem ve Hipotezler.....	30
1.9. Önem.....	31
1.10. Kapsam ve Sınırlılıklar.....	32
2. BÖLÜM	34
YÖNTEM.....	34
2.1. Araştırmanın Modeli.....	34
2.2. Evren ve Örneklem.....	34
2.3. Veri Toplama Araçları.....	36

2.4. İşlem.....	38
3. BÖLÜM	40
Bulgular.....	40
4. BÖLÜM.....	49
Sonuç ve Öneriler	49
KAYNAKLAR.....	55
EKLER.....	62
ÖZGEÇMİŞ.....	66

KISALTMALAR

- EPQ :** Eysenck Personality Questionnaire – Eysenck Kişilik Envanteri
TM1 : Birinci görevden sonra uygulanan “takımdan duyulan memnuniyet” soru formu
TM2 : İkinci görevden sonra uygulanan “takımdan duyulan memnuniyet” soru formu
PM1 : Birinci görevden sonra uygulanan “takım performansından duyulan memnuniyet” soru formu
PM2 : Birinci görevden sonra uygulanan “takım performansından duyulan memnuniyet” soru formu

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1. Tüm Katılımcıların Sınıflarına Göre Dağılımları	34
Tablo 2.2. Takım Çalışmasına Katılanların Sınıflarına Göre Dağılımları	35
Tablo 3.1. Dışadönük Kişilik Yapısına Göre Farklı Takım Kompozisyonlarının Performanslarına Yönelik Tanımlayıcı Değerler	40
Tablo 3.2. Dışadönük Kişilik Yapısı İçin Homojen ve Heterojen Takımların Performansına Yönelik Tanımlayıcı Değerler	41
Tablo 3.3. Dışadönük Kişilik Yapısına Göre Farklı Takım Kompozisyonlarının Takım Duydukları Memnuniyete Yönelik Tanımlayıcı Değerler	42
Tablo 3.4. Dışadönük Kişilik Yapısı İçin Homojen ve Heterojen Takımların Duydukları Memnuniyete İlişkin Tanımlayıcı Değerler	43
Tablo 3.5. Dışadönük Kişilik Yapısına Göre Farklı Takım Kompozisyonlarının Takım Performansından Duydukları Memnuniyete Yönelik Tanımlayıcı Değerler	44
Tablo 3.6. Dışadönük Kişilik Yağışı İçin Homojen ve Heterojen Takımların Takım Performansından Duydukları Memnuniyete İlişkin Tanımlayıcı Değerler	45
Tablo 3.7. Nevrotik Kişilik Özelliğine Göre Farklı Takım Kompozisyonlarının Performanslarına Yönelik Tanımlayıcı Değerler	46
Tablo 3.8. Nevrotik Kişilik Özelliği İçin Homojen ve Heterojen Takımların Takım Performanslarına İlişkin Tanımlayıcı Değerler	46
Tablo 3.9. Nevrotikliğin Takımdan ve Takım Performansından Duyulan Memnuniyete Olan Etkisi	47

GİRİŞ

1980'nin başlarından günümüze takımların kullanımı çarpıcı düzeyde artış göstermiştir. Organizasyonlar bireysel işlere nispeten takımları içeren yapılarda yeniden yapılanmaya devam etmektedirler. Son on yılda takım çalışması, yönetsel sorunların çözümü için temel araç olarak görülmektedir. Bu nedenle birçok başarının arkasında takım oyunu veya çalışması ile ilgili uygulamalar ve çabalar görülmektedir (Özbay ve Arslan, 2007).

Avrupa Birliği'nde çalışanların yaklaşık %20'si takım bazlı organizasyonlarda çalışmaktadır (Sumanski, Kolenc ve Markic, 2007) ve günümüzde işler her zamankinden daha fazla takımlar halinde yürütülmektedir. İş yerlerindeki takım çalışmasının yaygınlığı, takım çalışması deneyimleri işten duyulan bireysel memnuniyeti ve diğer iş ile ilişkili algı ve davranışları (kişisel iyi olma hali, çalışan devri gibi) giderek artan düzeyde etkilemektedir (Gevers ve Peeters, 2008). Bunun yanı sıra kendini yöneten takımlardaki artış, grupların yapısı, grup içi süreçler ve performans konusunda yeni soruların ortaya çıkmasına neden olmuştur (Barry ve Stewart, 1997).

Organizasyonlarda takımların atılım yaparak büyük gelişimler sağladığını, yüksek kaliteye ulaştıklarını veya üretimde rekor kırdıklarını gösteren pek çok örnek vardır. Teorik olarak, takımlar kolektif çaba sayesinde bireysel olarak başarabileceklerinin toplamından daha fazla hedefe ulaşabilmektedirler. Diğer bir deyişle, başarılı takımlar sinerjiye ulaşmaktadırlar (Kirkman ve Rosen, 2000).

Takım içerisinde çalışmak, takım üyelerinin kendilerine az ya da çok benzeyen kişiliklerle ilişki içerisinde olmasını gerektirir (Peeters, Rutte, van Tuijl ve Reymen, 2006). Takım içerisinde çalışmanın kaçınılmaz sonuçlarından biri daha yetkili ya da yetkisiz, sizden farklı kişilerle çalışmak durumunda olduğunuzdur. Takım bireyleri arasındaki farklılıklar takıma çeşitli kazançlar sağlayabilmektedir. Özellikle

karmaşık görevler farklı bilgi, beceri, deneyim ve görüşler gerektirmektedir; ancak bu takım içerisinde kaosa ve karışık takım etkileşimine neden olabilmekte ve aynı zamanda takım bireylerini yıldırıcı ve yabancılaştırıcı olabilmektedir (Milliken ve Martins, 1996).

Bir takımın başarısı, üyelerinin farklı özellik ve niteliklerin güçlü yanlarını uyum içerisinde kullanarak sinerji yaratmasına bağlıdır. Diğer yandan bu farklılıklar biz bilinci ve ortak bir takım kültürü oluşturulmadığında çatışmalara da zemin hazırlayabilir (Özden, 2008). Beklenen verimi sağlayamayan takımlar, organizasyonlarda kaynak zararı ve performansta düşüşe neden olmakla birlikte yeni iş tasarımlarına ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır ki, bu da zaman kaybını beraberinde getirir (Ross, Jones ve Adams, 2008). Doğru takımla başarılı olmak ve istenilen hedeflere ulaşmak daha fazla mümkün olabilecektir (Özbay ve Arslan, 2007). Buna rağmen şaşırtıcıdır ki, çalışma ortamında takım kompozisyonu değişkenleri ile takım etkinliği arasındaki ilişkiye yönelik pek az bilgi mevcuttur (Barrick, Stewart, Neubert ve Mount, 1998). Bunlara ilaveten takım kişiliği araştırmalarında takımdan memnuniyet reddedilen bir değişken olmuştur (Milliken ve Martins, 1996).

Bir performans problemi yaşamamak için, işe doğru insanların seçilmesi esastır. İş için uygun olmak; işin gereklerini yerine getirebilecek olmanın yanı sıra, kişilik özellikleri ve değer sistemi ile de yakından ilgilidir (Baltaş, 2003). Seçim sürecinin ötesinde takım içerisindeki kişilik yapısına dikkat etmek olası kayıpların üstesinden gelmeyi sağlayacaktır (Barry ve Stewart, 1997).

Bu tez çalışmasında takımı oluşturan üyelerin kişilik özelliklerinin takım performansına, takımdan ve takım performansından duydukları memnuniyete olan etkisi araştırılmıştır. Bu amaçla, literatür taramasını içeren ilk bölümde takım ve kişilik kavramları üzerinde durularak ve bu iki kavramın birbirleri, performans, takımdan memnuniyet ve takım performansından duyulan memnuniyet ile ilişkileri ele alınmıştır. Çalışmanın diğer bölümlerinde sırasıyla araştırmanın yöntemi, bulguları, tartışma ve sonuçları sunulmuştur.

1. BÖLÜM

1.1. Takım Kavramı

Takımlarla ilgili literatür incelendiğinde, takıma yönelik çok sayıda tanıma rastlanmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

Erkoç'un (2006) İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kalite Yönetim Sistemleri Terimler Sözlüğü'nde aktardığı şekliyle takım; üyelerinin grup, üst organizasyon ya da birden fazla kişi tarafından belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla, bireylerin gönüllü olarak eşgüdüm içinde çalıştıkları yapıdır. Her takım bir gruptur ancak her grup bir takım değildir. Çalışma takımları, işi tamamlayıcı nitelikleriyle, ortak bir amaca ulaşmak için birlikte çalışan ve amaca ulaşmada kendilerini ortaklaşa sorumlu kabul eden gruplardır.

Wang, Chou ve Jiang (2005), takımı önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden üç veya daha fazla kişinin oluşturduğu topluluk olarak tanımlamaktadırlar.

Takımın tanımında üç önemli öge göze çarpmaktadır. Bunlardan birincisi, takımın oluşturulabilmesi için birden fazla kişinin gerekmesidir. İkincisi, önceden belirlenmiş bir hedefe ulaşmak için bir araya gelmişlerdir ve belirli bir amaç için çalışırlar. Üçüncüsü takımı oluşturan kişiler birbirlerine bağımlıdır, üstlendikleri sorumluluğu paylaşırlar ve birlikte hareket ederler.

Takım ruhunu paylaşan insanlarda, birliktelik, ortak hedefler, kolektif standartlar, doğrudan ve dolaylı bir iletişim, paylaşılan hak ve hükümlülükler vardır (Özbay ve Arslan, 2007).

Eren'e (2007) göre takım ruhuna sahip olmak için şunlar gereklidir:

- 1) Ortak hedefe ulaşabilmek için diğer üyelerle birlikte hareket etmeye daima hazır olmak.
- 2) Bireysel olarak diğer takım üyelerine ve sosyal bir grup olarak da takım hedef ve misyonuna daima sadık olmak.
- 3) Hedefleri gerçekleştirmek için hiçbir fedakârlıktan kaçınmamak.

Yukarıdaki tanımlardan yola çıkarak takımı; önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak amacıyla bir araya gelmiş, aralarında iş birliği ve iletişim olan, birbirlerini tamamlayıcı becerilere sahip insanların oluşturduğu topluluk olarak tanımlamak mümkündür.

1.2.Takım Çalışmasının Amacı ve Önemi

Günümüzde çalışma yaşamının kalitesini yükseltmenin ve iddialı hedeflere ulaşmanın etkili bir yolu takım çalışmasından geçer (Barutçugil, 2004). Takımlar, rekabetin kızıştığı mal ve hizmet çeşitliliğinin baş döndürücü bir hızda geliştiği günümüz örgütlerinin vazgeçilmez araçlarından biri olarak görülmektedir. Hiç kuşkusuz, bir takımın ürettiği fikirler, takım üyelerinin tek tek ürettiği fikirlerden hem nicelik hem de nitelik olarak daha başarılıdır (Bektaş, 2008).

Kirkman ve Rosen'ın (2000) ünlü yönetim uzmanı Peter Drucker'dan aktarımına göre bir senfoni orkestrası tarafından yaratılan harika bir müzik müzisyenlerin bireysel yeteneklerinin toplamının üzerindedir. Aynı şekilde, bir basketbol takımı da takım üyelerinin bireysel profillerinin üzerinde bir performans sergileyebilmektedir.

Takım çalışmasının sağladığı önemli bir üstünlük, farklı disiplinlerin bilgi, yetenek ve deneyimlerini bir araya getirmesidir. Takımlar, hiyerarşik bir organizasyon yapısının katı ve gereksiz sınırlarını aşarak ortak amaç etrafında bütünlük oluştururlar (Barutçugil, 2004).

Takım çalışması ile birlikte örgütte bir sinerji ortaya çıkar. Sinerji, insanların enerjilerinin bileşimi olarak, bireylerin tek başlarına üretebileceklerinin toplamından

daha fazlasını üretebilmeleri demektir (Bektaş, 2008). Takım çalışmalarında koordineli çabalarla pozitif bir sinerji yaratılarak çalışanların bireysel girdilerinin üstünde bir çaba göstermeleri sağlanır. Bu da onların genel performans düzeylerini arttırır. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, takımlar bireylerin performansını arttırmakta ve onları yaptıkları işlerde başarılı kılmaktadır. Özellikle bireylerin yaptıkları işler birkaç yeteneği gerektiriyor, karar verme ve deneyim istiyorsa takım çalışmaları bireylerin başarılarını arttırmaktadır. Eğer organizasyonlar başka organizasyonlarla rekabet edebilme güçlerini arttırmak, etkin olmak ve çalışanlarının yeteneklerinden daha fazla yararlanmak istiyorlarsa takımlara yönelmelidirler. Yöneticiler, takım çalışmalarını gruplara veya departmanlara kıyasla daha esnek ve değişen olaylara karşı daha etkili bulmaktadırlar. Takımlar diğer gruplaşmalara kıyasla daha çabuk bir araya gelen, çalışılacak konular üzerinde daha çabuk odaklaşan ve çalışmayı tamamladıktan sonra da dağılmayı hedefleyen özelliklere sahiptir. Takım çalışmasının bir diğer önemli özelliği de üyelerini güdüleme konusunda görülmektedir. Takımlar, üyelerinin belirli kararlara katılmalarını kolaylaştırarak onların güdülenmelerini artırabilirler (Fettahlıgil, 2008).

Sağlıklı takım çalışması organizasyonlarda sonuç alma yeteneğini büyük ölçüde artırır. İnsanlara işletme sorunlarını analiz edip çözmelerine ve bireysel olarak fark edemeyecekleri fırsatlardan yararlanmalarına yardımcı olur (Barutçugil, 2004). Pek çok örgüt, yerel ve küresel rekabete karşı, orta kademe yönetim maliyetlerini azaltan ve çok hızlı ürün ve hizmet iyileştirmesi sağlayan takım çalışmasına geçmektedir (Barry, 1991). Çünkü takımlar yönetim sürecinin içerisinde, hangi noktalarda aksamaların olduğunu daha iyi belirleme ve çözüm getirme şansına sahiptirler (Evans, Clive ve Wells, 1997).

Evans ve arkadaşlarının (1997) Britanya Birleşik Krallığı'nda dünya çapında bir üretici firmadaki çalışmaları sonucunda takım üyelerinin bu süreçte yetkinlik ve güven kazandıkları, kendilerine olan inançlarının arttığı, sahip oldukları işi daha çok kabullendikleri ve işe dair sorumluluk duygularında artış olduğu görülmüştür.. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, takım üyelerinin becerileri arttıkça iş memnuniyetleri

de artmıştır. Bunun nedeni, becerilerin artmasıyla birlikte daha fazla görevi tamamlayabiliyor olmalarıdır. İnsanlar bu süreç sonunda, ne kadar çok ve başarılı iş çıkartırlarsa kendilerinin de o kadar değer kazandığını fark etmişlerdir. Edindikleri yetkinlik ve güven sonucunda başkalarıyla işbirliğine girmek daha rahat bir hal almıştır. Herkesin sunabileceği bir değerinin olduğunu bilmek iletişimi güçlendirmiş ve kişilerin birbirlerine yardım etme isteklerini arttırmıştır.

Takım çalışması; çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini paylaşarak daha hızlı ve verimli çalışmalarını sağladığı gibi kendilerini geliştirmelerine de vesile olmaktadır. Bu sayede çalışanların iş tatmini yükselmekte, böylece çalışan devri azalmakta ve takım çalışması sayesinde hem organizasyon hem de insan kaynakları kazanmaktadır.

1.3. Takımların Oluşum Süreci

Takım yapılandırma, birbirlerini iyi tanımayan insanların bir araya getirilip “siz artık bir takımsınız” diyerek gerçekleştirilebilecek bir faaliyet değildir. Takımın amaçlarının, hedeflerinin belirgin olarak ortaya konulmasıyla başlamaktadır. Bu aşamada takım üyelerinin rollerinin tanımlanması, üyelerin birbirlerini tanıması, birbirlerine güvenmeleri ve aralarında iş bölümü yapmaları gerekir. Takımların yapılandırma sürecinde, önce bireyler bir araya gelmekte, daha sonra fonksiyonel bir grup oluşturulmakta ve daha sonra da bu grup takım şeklini almaktadır (Giunipero ve Vogt, 1997).

Bir grup insanı bir araya getirerek bir takım oluşturduğunuzda başlangıçta üyelerin rolleri ve aralarındaki ilişkiler belirsizdir (Barutçugil, 2004). Takım yapılandırmada görevle ilgili koşullar önemli rol oynamaktadır. Örgütlerin hedeflerine ulaşmak ve stratejilerini gerçekleştirmek için takım üyelerine görevleri ve amaçları açıkça tanımlanmalıdır (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004).

En yaygın olarak kullanılan sınıflama Tuckman tarafından önerilmiş ve birçok yazar tarafından da benimsenmiştir (örn., Barutçugil, 2004; Eren, 2007; Acuna, Gomez ve Juristo, 2009). Bu modelde beş evre mevcuttur:

- Biçimlendirme/kuruluş evresi (forming)
- Fırtınalar / karışıklık veya karmaşa evresi (storming)
- Standartların belirlenmesi / biçimlenme (norming)
- Yüksek performansla çalışma / başarma (performing)
- Dönüştürme veya değiştirme / dağılma evresi (adjourning)

Baskı altında kurulan veya sadece birkaç günlük bir görevi icra etmek üzere kurulmuş olan takımlarda bu evreler çok hızlı bir şekilde gerçekleşir. Her basamakta grup liderlerini ve üyelerini bekleyen o evreye özgü sorunlar bulunmaktadır. Grubun bir evreden diğerine geçmesi çok belirgin olmayabilir. Bazı durumlarda ise gruplar iki aşamayı birden geçirebilirler. Bazense bir önceki evreye geri döndükleri bile görülebilir. Bu yüzden bütün grupların bu aşamaları tek tek ve sırayla geçirdiklerini düşünmek hatalı olur. En iyisi bu modeli genel bir çerçeve olarak kabul etmektir. Eren (2007) tarafından da önerildiği üzere, bu bize grupların dinamik varlıklar olduğunu gösterir ve bir grubun yaşam süreci içinde ortaya çıkacak sorunları daha iyi kavramamıza yardımcı olur.

Takım oluşum sürecini etkileyen önemli etkenlerden biri de takım üyelerinin sahip olduğu özelliklerdir. Margerison (2001) takım üyelerinin rolleri konusunda 80 ülkede farklı kültür yapısına sahip endüstri kollarında toplam 115,000 kişi üzerinde araştırma yapmıştır. Yapılan bu araştırma sonucunda, etkili bir takım oluşturmak için takım üyelerinin sahip olması gereken dokuz temel yetkinlik aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- Tavsiye Verme; bilgi toplamak ve raporlamak.
- Yenilik Yaratma; yeni fikirler yaratmak veya bir probleme yeni bakış açısı geliştirmek.
- Terfi Etme; fırsatları keşfetmek ve sunmak.

- Gelişim; fikirleri değerlendirmek ve geliştirmek için yeni yollar denemek.
- Organize Etme; bir hizmet ya da mal üretmek için işlerin nasıl yürüyeceğini düzenleyen bir yapı oluşturmak.
- Üretme; bir hizmet ya da mal üretmek için verilen görevleri yerine getirmek ve sonuç yaratmak.
- Denetleme; ürünleri veya çalışma sistemlerini yüksek kalitede tutmak için kontrol etmek.
- Bakım Yapma; takımın verimli çalışabilmesi için gerekli olan yapının güvenilirliğini kontrol etmek.
- İlişkilendirme; takım üyelerinin çalışmalarını koordine ve entegre etmek.

Hollenbeck, DeRue ve Guzzo (2004) teorik olarak takım çalışmasına dair yedi yetenek boyutu tanımlamışlardır: Geribildirim sağlamak, işbirliği, iletişim, takım ruhu ve moral, uyum yeteneği, koordinasyon ve geribildirimi kabullenebilmek.

Ross ve arkadaşları (2008) ise Adams ve arkadaşlarının (2002) etkili takım çalışmasının yedi unsurunu belirttiğini aktarmışlardır. Bunlar: İyi tanımlanmış amaçlar, ortak hedef, anlaşılır rol bölümü, psikolojik güven, yetişkin iletişimi, fikir ayrılıklarında verimli karar alabilme, sorumluluk getiren bağlılık ve dayanışmadır.

Tüm bu aktarılanlardan yola çıkarak, doğru takım ile verimli bir çalışma yürütebilmek için takım oluşum sürecinin dikkate alınması, yüksek performanslı bir takıma sahip olabilmek için takım üyelerinin de bu doğrultuda kendilerini geliştirmek üzere yönlendirilmelerinin gerektiği söylenebilir.

1.4. Takımların Performansında Rol Oynayan Etkenler

Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimidir. Üstün performans, “başarı” ile eş anlamlıdır. Performans değerlendirme ise örgütlerdeki insan kaynaklarını tanıma, gözlemleme, ölçme ve geliştirme sürecidir. Genel anlamda kişinin yeteneklerini, gizil gücünü, iş

alışkanlıklarını, davranışlarını ve benzeri niteliklerini diğer kişilerle karşılaştırmak suretiyle yapılan sistematik bir ölçmedir (Bingöl,2006).

Takımların performans göstergeleri üyelerinin faaliyetleri sonucunda başarılı ya da başarısızlıklarını değerlendirmede kullanılmaktadırlar (Bektaş, 2008). Teorik ve uygulamalı çalışmalar sonucunda takım performansını değerlendirmek için şu ölçütlere ihtiyaç duyulduğu belirtilmektedir (Senior ve Swailes, 2007):

- Düşünce, tutum, davranış, beceri ve takım üyelerinin bireysel rolleri,
- Hedefler veya takımın amaçlar seti, amaçların netliği, hedefler için sorumluluk üstlenme ve belirlenen hedefe ulaşma,
- Fikir üretimi, karar verme becerisi, çatışma yönetimi, iletişim şekli, görev ve sorumlulukların belirlenmesi, hareket planları ve liderlik şekli gibi takım işleyiş süreçlerini belirleme,
- Örgütsel duruma göre, kültür yönetimi ve ödül sistemi gibi uygulamaların belirlenmesidir.

Farklı çalışmalarda performans değerlendirmek için farklı metotlara başvurulduğu gibi performans göstergesi olarak da farklı kriterler ele alınmıştır. Örnek olarak, Motowidlo, Borman ve Schmit (1997) kişilik değişkeninin performans ile ilişkisini incelerken performans göstergesi olarak çok sayıda faktöre dikkat çekmişlerdir. Bunlar: alışkanlıklar, yetenekler, kişinin sahip olduğu bilgi düzeyi, işte çalışmaya devam etmeye yönelik arzusu, ekstra görevler ve başkasına yardım etme için gönüllü olma sıklığıdır.

Barrick ve Mount (1991) eğitim sonundaki yetkinliği (training proficiency), iş yetkinliğini (job proficiency) ve kişisel bilgileri (personal data) performans göstergeleri olarak değerlendirmişlerdir. Barry ve Stewart (1997) ise problem çözme becerisini performans göstergesi olarak ele almıştır.

Takımların performansına etki eden çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörler arasında takımların performansına yakından etki eden üç faktör; liderlik,

takım içindeki iletişim ve takım arasındaki uyumdur (Bradley ve Hebert, 1997). Bunların yanında son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında bu üç etkene heterojenlik ve motivasyon kavramlarını da eklemek doğru olacaktır (Koparan, 2005).

Halfhill ve arkadaşları (2005) inceledikleri çalışmalarda takım verimliliğini incelerken araştırmacıların göreve yönelik sonuçları ve takım içindeki ilişkilere dayalı sonuçları ele aldıklarını bildirmektedirler. Göreve yönelik sonuçlar arasında üretimdeki ve müşterinin memnuniyet düzeyindeki artış, kar artışı, beyin fırtınası yapılan bir çalışmada fikirlerin kalitesi, kule inşa ettirilen bir çalışmada ise kule yüksekliği gibi sonuçlar performans göstergesi olarak ele alınmıştır. Takım içindeki ilişkilere dayalı sonuçlarda ise uyumluluk, yapıcı tartışmalar, grup üyeleri arasındaki empati performans göstergesi olarak belirtilmiştir. Araştırmalarda göreve yönelik sonuçların, takım içi ilişkilere dayalı sonuçlara kıyasla daha çok performans göstergesi olarak ele alındığı görülmektedir.

English, Griffith ve Steelman (2004) kişilik tipleri ile takım performansı üzerinde çalışmıştır; ancak farklı görev tipleri üzerinden araştırmalarını yürütmüşlerdir. Bu görev tipleri toplamsal (additive), ayrımsal (disjunctive) ve birleşimsel (conjunctive) görevlerdir. Toplamsal (additive) görevler, takım üyelerinin her birinin çaba gösterdiği ve bu çabaların toplanması sonucunda hedefe ulaşılabilen görevlerdir. Ayrımsal (disjunctive) görevlerde başarı, takım üyelerinden birinin görevi başarılı yapabilmesine bağlıdır. Son olarak, birleşimsel (conjunctive) görevler ise yapılmaları için her üyenin desteğine ve çabasına ihtiyaç duyulan görevlerdir ve her takım üyesinin minimum düzeyde bazı şartları (aynı isteği duyuyor olması/aynı özelliğe sahip olması gibi) karşılaması gerekmektedir.

Farklı görevler üzerindeki çalışmalardan bir diğeri Keinan ve Koren'e (2002) aittir. Keinan ve Koren görevleri rekabete dayalı görevler ve rekabete dayalı olmayan görevler olmak üzere ikiye ayırmışlardır.

Takım çalışmalarının yer aldığı örgütlerde temel unsur iletişim süreçleridir (İnce ve ark., 2004). Kişilerarası ilişkiler etkili takım çalışmalarında önemli rol oynamaktadır; çünkü takımın etkinliği ve etkililiği için gerekli olan bireysel potansiyeli maksimum düzeye çıkartan davranışları kolaylaştırmaktadırlar (Kosova ve Roth, 2003). Cole, Schaninger ve Harris (2002) liderler, astlar ve iş arkadaşları arasında gerçekleşen kişilerarası ilişkilerin takımları ve organizasyonları etkileyen bir sosyal sistem oluşturduğunu ileri sürmektedirler.

Sumanski ve arkadaşlarının (2007) 172 çalışan üzerinde yürüttükleri takım çalışması ve grup yapısını konu alan araştırma sonucuna göre kişilerarası ilişkilerin küçük gruplarda büyük gruplara nispeten daha kaliteli olduğu saptanmıştır.

Grup üyelerinin her birinin takım arkadaşlarının daha iyi olmalarını sağlayabilmeleri başarılı takımların ortak özelliğidir. Sıradan bir gözlemci için takım etkinliğinin dinamikleri her zaman açık ve görülebilir değildir (Kirkman ve Rosen, 2000). Çalışanların iş performansı, insan davranışlarının diğer tüm yönlerinde olduğu gibi, bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri ve içerisinde bulunduğu durumun ortak bir fonksiyonudur. Çalışanlar, sorumlu oldukları işlerini yaparken birbirinden çok farklı ortam ve durumların içerisinde yer alırlar. İşleriyle ilgili beklentiler, çalışma rolleri, talepler, iş arkadaşları, yöneticiler, örgütsel sistem ve diğer tüm durumsal faktörler çalışanların davranışlarını etkiler. Bununla birlikte yapılan araştırmalar ve günlük deneyimlerimiz, çalışanların kişisel özelliklerinin de bu kişisel davranışlar üzerinde belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Robertson, Gibbons, Baron, MacIver ve Nyfield, 1999). Kolayca gözlemlenememekle birlikte kişilik özelliklerindeki farklılıklar uyumda ve etkileşimde büyük farklılıklar yaratabilmektedir (Milliken ve Martins, 1996).

Bu araştırma kapsamında kişilik yapısının takım çalışmasındaki etkisi ele alınmaktadır. Kişilik boyutlarından dışadönüklük/içedönüklük boyutu ve nevroitiklik boyutu kişilik değişkenleri olarak ele alınmıştır; ancak kişilik boyutlarına geçmeden önce takım kompozisyonu üzerinde durulacaktır.

1.5. Takımı Oluşturan Kişilerin Özelliklerinin Takım Çalışmasına Etkisi

Takım kompozisyonu, takım üyelerinin belirli özelliklerine göre bir araya getirilmesi olarak açıklanabilir. Takım kompozisyonunun etkisine dair çalışmalar iki geniş geleneksel araştırma yöntemi ile yapılmıştır. Bunlar geleneksel “demografi” ve “farklılık” çalışmalarıdır. Demografik çalışmalar genellikle kompozisyon içerisindeki demografik (cinsiyet, yaş, etnik köken gibi) benzerlik ve farklılıkların iş ile ilişkili bireysel özellik ve davranışlara etkisi üzerinedir. Öbür taraftan farklılık araştırmaları daha az fark edilebilen ve görünen; ancak daha çok göreve yönelik geçmiş deneyimler, kişilik, algı ve değerler gibi özellikler üzerinde çalışmaktadırlar. Her iki yaklaşım da takım kompozisyonunun takım çalışmasına yönelik önemli etkilerini ortaya çıkarmışlardır (Gevers ve Peeters, 2008). Milliken ve Martins (1996) farklılıklar üzerindeki araştırmaları ele alırken benzer şekilde “gözlemlenebilir”(ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet vb.) ve “daha az görünen” (eğitim, teknik beceriler, sosyoekonomik geçmiş vb.) özelliklere yönelik araştırmalar olarak ikiye ayırmışlardır. Az görünen ya da gözlemlenemeyen özelliklerden bir tanesi de kişilik faktörüdür. Her ne kadar kolayca gözlenemiyor olsa da bu farklılıklar önemli sorunlara neden olabilmektedir. Grup içerisindeki temel farklılıklar, kişilerin düşüncelerini yönlendiren bilinçli ya da bilinçsizce sahip olunan önyargılar ve inançlarını etkileyerek ciddi koordinasyon sorunlarına neden olabilmektedir.

Araştırmacıların zihinlerini işgal eden önemli sorulardan biri takımı oluşturan kişilerin özellikleri birbirine benzer olduğunda mı yoksa farklı olduğunda mı takım etkililiğinin artacağıdır. Araştırma sonuçları takımı oluşturan bireylerin özellikleri bakımından homojenliğin (benzer olduğunda) ve heterojenliğin (farklı olduğunda) hem olumlu hem de olumsuz yanlarına işaret etmektedir. Örneğin; Neuman, Wagner ve Christiansen (1999) duruma göre heterojenliğin olumlu sonuçlar verebileceği gibi olumsuz sonuçlara da neden olabileceğini belirtmektedirler.

Halfhill, Sundstrom, Lahner, Calderone ve Nielsen (2005) inceledikleri 31 farklı çalışma sonucunda takım içerisindeki kişilik heterojenliğinin takımın performansına etkisi olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu etki özellikle de laboratuvar

ortamındaki görevlerde değil, sahadaki çalışmalarda daha güçlü düzeyde görülmektedir.

Gevers ve Peeters'in (2008) Byrne'dan (1971) aktarımına göre benzerlik çekimi paradigması; bireylerin homojen gruplarda çalıştıklarında en azından ilk olarak kendilerine benzeyenleri çekici bulacaklarını; çünkü kendi değer ve inançlarının destekleneceğini düşündüklerini ve daha fazla tatmin olacaklarını ileri sürmektedir. Bununla birlikte bu kategorizasyon süreci çalışma grubu içerisinde alt grupların oluşmasına neden olabilmekte ve bu durum alt gruplar arası ilişkilerde problemlerin artışına sebep olabilmektedir.

Öteki taraftan heterojenlik kimlik düzeyini ve sosyal birleştiriciliği azaltmaktadır ve takım bireyelerinin tatminlerini olumsuz etkilemektedir. Takım içerisinde bireysel tutumlardaki farklılıklar takımın faaliyetinde önemli bir etkiye sahip olabilmektedir (Day ve Bedeian, 1995).

Heterojen grupların göreve yönelik bilgileri ve becerileri homojen gruplara göre daha geniş kapsamlıdır ve eldeki görevle ilgili daha çok bakış açısı ve fikre sahiptirler. Bu, heterojen gruplara sadece geniş bir kaynak havuzu sağlamakla kalmamakta, bununla birlikte başka yararlı etkileri de olabilmektedir. Çelişkili fikirler arasında uzlaştırıcı olma zorunluluğu, takımı göreve yönelik bilgiyi daha derinlemesine işlemeye zorlayabilmektedir. Buna ilaveten farklılıklara ve değişik görüşlerle karşılaşma potansiyeline maruz kalmak, üyeleri daha yaratıcı ve geliştirici fikirlere ve çözümlere yönlendirmektedir (Ancona ve Caldwell, 1992).

Keinan ve Koren'in (2002) 180 kişi üzerinde yaptıkları çalışma sonucunda hem hırslı, rekabetçi özelliklere sahip A tipi katılımcılar hem de A tipine kıyasla daha rahat, A tipi kadar hırslı olmayan ve daha az agresif olan B tipi katılımcılar için de benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Takımlar aynı tipte kişilik özelliklerine sahip kişilerden oluşturulduğunda takımdan duyulan memnuniyet düzeyi artmaktadır.

Bireylerin benzerlik/farklılık algılarını oluşturmada cinsiyet, etnik köken gibi gözlenebilir özelliklerin, eğitim geçmişi gibi daha az gözlenebilir özelliklere göre daha etkili olduğu öne sürülmektedir. Farklılıkların performansı olumlu yönde etkilemesi daha kolay gözlemlenebilirken ilişkileri nasıl olumsuz yönde etkilediğini görmek oldukça zordur (Knippenberg ve ark., 2004).

İrk ya da etnik köken sebebiyle çalıştıkları birimlerde farklı olan kişilerin organizasyonlarına psikolojik bağımlılıklarının düşük olduğu ve organizasyonda kalmaya dair daha az eğilim gösterdikleri, genellikle yokmuş gibi davranmayı tercih ettikleri görülmektedir. Dolayısıyla kariyerlerine yönelik memnuniyet düzeylerinde düşüş görülmektedir (Tsui, Egan ve O'Reilly, 1992). Siyahîlerin beyaz üstler tarafından performans değerlendirmesine tabi tutulduklarında beyaz çalışanlara göre daha düşük puanlar aldıkları görülmektedir (Greenhaus, Parasuraman ve Wormley, 1990).

İrk, etnik köken ve cinsiyette olduğu gibi yaş olarak grup içerisinde farklılıklar barındırıldığında çalışan devrinde artış olduğu görülmektedir (Milliken ve Martins, 1996). İrsal ve cinsiyete yönelik farklılıklar, yaştan kaynaklanan farklılıklara oranla daha yüksek düzeyde negatif etkiye sahiptir (Tsui ve ark., 1992).

Bazı yazarlar içerisinde daha fazla farklılıklar barındıran gruplarda daha fazla bakış açısını göz önünde bulduğunu ve bunların daha kaliteli çözümlere ulaştıklarını öne sürmektedir. Öteki taraftan, bir grup içerisinde yüksek düzeyde farklılıklar olduğunda grup içerisindeki bütünlüğün sağlanması o kadar kolay olmamaktadır ve bu tür özellikler taşıyan heterojen gruplarda homojen gruplara kıyasla daha düşük seviyede memnuniyet ve daha yüksek düzeyde çalışan devri görülmektedir (Milliken ve Martins, 1996).

Ancona ve Caldwell'in (1992) beş farklı ileri teknoloji organizasyonunda yer alan 45 takımdan 409 kişi ile çalışmışlardır. Grup performansı üzerinde öngörülebilir bulunabilmek üzere takımın görev süresi, üyelerin yaşı, eğitim geçmişi gibi demografik dağılımı üzerinde çalışmışlardır. Araştırma sonucunda takım yapısında

basit değişiklikler yapmanın performansı artırmadığını belirtmişlerdir. Takımların, içerisindeki farklılıkların beraberinde getirdiği pozitif süreç etkilerini korumak ve negatif etkileri ise azaltmak üzere bir yol bulmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Milliken ve Martins (1996) de Watson ve arkadaşlarının (1993) farklılıklardan doğan olumsuz etkilerin takım üyelerinin birlikte geçirdikleri zaman içerisinde azalmakta olduğuna dair iddialarını aktarmışlardır.

Takım kompozisyonunun performansa olan etkisinin, çeşitli araştırmacılar tarafından farklı kriterler göz önünde bulundurularak ele alındığı; ancak hemfikir olunan bir sonuca ulaşamadığı görülmektedir. Araştırma sonuçlarındaki farklılıkların nedenleri ortaya konulabildiğinde takım kompozisyonu ve diğer pek çok faktörün performansa olan etkileri hakkında hemfikir olunabilen, net bulgulara ulaşılacaktır.

1.6. Takım Çalışmasında Kişilik Faktörü

Kişilik kavramına yönelik literatür incelemesi yapıldığında kişiliğe ait çeşitli tanımlara rastlamak mümkündür. Erkoç (2006) kişiliği bireyin fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin tümü olarak tanımlamaktadır.

Kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade eder. Dinamik, her zaman hareket halinde olan bir yapı olmakla birlikte, oldukça sürekli ve kararlı bir nitelik taşır. Özelliklerinin sürekli ve kararlı olması nedeniyle bireye özgü nitelikler belirlenebilmekte, ölçülebilmekte ve bireyler için sakin, atak, uyumlu gibi değerlendirmeler yapılabilmektedir (Aytaç, 2000).

Farklı tanımlar olsa da kişiliğin en belirgin ve önemli özelliği sosyal etkileşimlerdeki rolüdür çünkü insanlar sosyal canlılardır ve etkileşim halindeyken insan doğası karşı tarafa yansır (Hogan, Hogan ve Roberts, 1996).

Son 65 yılda kişilik psikologları kişilik değişkenlerini düzenlemek ve sağlam bir taksonomi içerisinde ölçülebilmek amacıyla çeşitli sınıflandırmalar teklif etmişlerdir. Örneğin Eysenck'in (1991) aktarımına göre Cattell (1946), bireysel

kişilik özelliklerini 16 temel ve 8 ikincil faktöre ayırmıştır. Diğer araştırmacılar ise farklı sınıflandırmalar yapmışlardır: Eysenck (1991) üçe, Costa ve McCrae (1985) ile Goldberg (1993) beşe, Hogan (1986) altıya ayırmıştır.

Takım çalışmasına dayalı işlerde bir veya daha fazla kişilik boyutunun etkilerine yönelik çalışmaların çoğunda Beş Faktör Kişilik Modeli kullanıldığı görülmektedir. Bu beş faktör: sorumluluk, uyumluluk/geçimlilik, duygusal denge/nevrotiklik, deneyime açıklık ve dışadönüklüktür (Digman, 1990).

Bu beş kişilik faktörü şu sıfatlarla ilişki halindedir (Van Vianen ve De Dreu, 2001):

Dışadönüklük: Sosyallik, iddialı olma, konuşkanlık.

Uyumluluk / Geçimlilik: İyi huylu olma, işbirlikçilik ve hoşgörülülük

Sorumluluk: Dikkatli, sorumluluk sahibi ve organize olma

Duygusal denge: Endişeli ve güvensiz olmama (nevrotiklik için tam tersi)

Deneyime açıklık: Meraklılık, orijinallik ve açık fikirlilik.

Eysenck ve Wilson (2000) kişilik yapısını, birbirinden bağımsız iki uçlu yatay ve dikey iki boyut üzerinde değerlendirmişlerdir. Yatay boyutun bir ucunda içe dönüklük öteki ucunda dışa dönüklük; dikey boyutun üst ucunda yüksek düzeyde nevrotik, alt ucunda düşük düzeyde nevrotik tipler bulunmaktadır. Bütün insanların kişilik yapıları bu iki boyut arasında bir yerde bulunur. Eysenck'in bu iki faktörüne (dışadönüklük ve nevrotiklik) daha sonra psikotizm eklenmiştir (Digman, 1990).

Takım çalışmasında takım üyelerinin kişilik tiplerinin takımın performansına etkisi olduğu öne sürülmektedir (Morgeson, Reider ve Campion, 2005). Bireysel kişilik özellikleri çalışmayı ve dolayısıyla performansı etkilemektedir (Tett ve Burnett, 2003).

Morgeson ve arkadaşları (2005) takım üyelerinin seçimine yönelik araştırmalarını 5 farklı departmandan 500 çalışan ile yürütmüşlerdir. Araştırma sonucunda kişiliğin sorumluluk ve dışadönüklük boyutları ile takım çalışması bilgisine sahip olma durumunun takım performansının yordanmasında etkili olduğu grlmştir.

Sorumluluk puanı düşük olan takım yeleri sorumluluk puanı yüksek olan üyelere kıyasla takım performansından memnun olmaya daha eğilimlidirler. Özellikle de sorumluluğu sağlıksız mkemmeliyetilikle birlikte grldğu durumlar için bu geçerlidir (Stoeber ve Otto, 2006).

Van Vianen ve De Dreu (2001) Barrick ve arkadaşlarının (1998) alışmasını sürdürerek takımın üyelerinin oluşturduğu kişilik kompozisyonu ile takım uyumluluğu ve performansı arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Bu araştırmada öncelikle metro sisteminde çalışmakta olan kişilerden oluşturulan 24 takım kullanılmış olup ikinci örneklem grubunda proje çalışması yürüten öğrencilerden oluşan 28 takım ele alınmıştır. Her iki çalışmanın sonucunda karşılaştıkları sonuçların bazılarına göre ortalama olarak dışadönüklük düzeyi yüksek ve nevrotiklik düzeyi düşük olan takımlarda yüksek takım uyumu grlmştir. Ayrıca yüksek düzeyde sorumluluk takım performansı ile ilişkilidir ve ortalama düzeyde takım uyumu ile performans arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Performans gelişimi için yüksek ya da ortalama düzeyde sorumluluğa ve takım uyumuna ihtiyaç olduğu öne sürülmektedir.

Bu çalışmada kişiliğin dışadönüklük/içedönüklük ve nevrotiklik boyutları ele alınmakta olduğu için bu boyut aşağıda daha detaylı biçimde açıklanmıştır.

1.6.1. Dışadönüklük / İçedönüklük

İçedönüklük ve dışadönüklük bireyin i dünyası ile dış dünya arasındaki tercihini belirlemektedir. Bu karşılaştırmada, bireyin etkinliği, sosyallik düzeyi, riske girme durumu, ataklığı, kendini ifade etme becerisi ve sorumluluk düzeyi

incelenmektedir. Dışadönüklük ile dışsal duyu uyarınları ihtiyacındaki bireysel farklılıklar arasında bir korelasyon vardır. Genellikle dışadönüklerde uyarıcı ihtiyacı daha fazladır. İçedönükler ise daha az uyarıcı ihtiyacı duyarlar ve genellikle uyarıcıları azaltılmış çevrede bulunmaktan hoşlanırlar (Eysenck ve Wilson, 2000). Dışadönükler, içedönüklerden daha enerjik ve coşkuludurlar (Watson ve Hubbard, 1996). Ayrıca baskın, konuşkan, sosyal ve sıcakkanlıdırlar (McCrae ve John, 1991).

Somer ve Goldberg (1999) dışadönük kişilik tipini betimleyen Türkçedeki tipik davranışsal sıfatları şu şekilde sıralamaktadırlar: Cana yakın, enerjik, neşeli, heyecan arayan ve baskın (yüksek puan); mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden (düşük puan).

Hills ve Argyle'in (2001) Storr'dan (1988) aktarımına göre içedönükler toplu olarak hareket edilen koşullardan pek memnun olmamaktadırlar, dışarıdan gelen ve kalabalık insan grubu tarafından sağlanan uyarınlara ihtiyaç duymamaktadırlar; ancak diğer mutluluk kaynağı olaylara karşı dışadönükler kadar açıktırlar. Dışadönükler çevrelerinde çok sayıda insana ihtiyaç duyarlar ve içedönükler daha seçici olabilmektedirler ve birkaç özel arkadaşla güçlü ilişki kurup onlarla daha yüksek düzeyde empatik ilişkiler içerisine girebilmektedirler. İçedönükler dışarıdan kendilerin soyutlamalarını sağlayan boş vakit aktivitelerinden hoşlanmaktadırlar. Ayrıca başka insanlara uymak zorunda kalmadan düşünmelerini sağlayan entelektüel, müzik ile ilgili ya da dinsel aktiviteler ile iç dünyalarını yoğun yaşayabilmektedirler. Araştırmalarda sonuçlarına göre dışadönük katılımcılar, içedönüklere kıyasla daha fazla sayıda yakın arkadaşları olduğunu aktarmışlardır (Hills ve Argyle, 2001).

Dışadönükler; mutluluk duyacakları, coşkulu, onları heyecanlandıran durumlara içedönüklere kıyasla daha fazla ihtiyaç duyarlar. Bu kişiler olumlu düşünmeye yatkın oldukları için içedönüklerden daha kolay mutlu olmaktadır ve ruh hallerini korumaya, kötü ruh hallerini (mutsuzluk gibi) düzeltmeye kıyasla daha çok eğilimlidirler. Bu durum mutlu ruh hallerini korumalarını sağlamaktadır ve

dışadönükler içedönüklere kıyasla daha mutlu kişiler olarak görülürler (Lischetzke ve Eid, 2006).

White, Hendrick ve Hendrick (2004) beş kişilik faktörü ile yakın ilişki değişkenleri (aşk stili, ilişkiden duyulan memnuniyet ve içtenlik) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 196 kişi üzerinde yapılan çalışma sonucunda dışadönüklük ve geçimlilik ile ilişkiden duyulan memnuniyet ve içtenlik arasında pozitif ilişki görülmüştür. Benzer bir sonuç da Wu, Foo ve Turban'ın (2008) 278 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada görülmektedir. Araştırma sonucuna göre özel ilişkilerde yakınlık ile kişiliğin dışadönüklük, sorumluluk ve geçimlilik boyutları arasında ilişki bulunmaktadır.

Yüksek düzeyde dışadönük kişiler sıcak, sempatik, pozitif, sosyal ve yüksek enerjiye sahip bireylerdir ve bu sayede diğerleriyle rahatlıkla etkileşime girebilmektedirler. Bununla birlikte dışadönük kişiler sözünü sakınmayan ve baskın olabilmektedirler ki bu da sosyal ilişkileri zedeleyebilmektedir (McCrae ve Costa, 1985). Ancak Goldberg (aktaran Wu ve arkadaşları, 2008), yüksek düzeyde dışadönük bireylerin sosyal durumlarla iyi baş edebildiklerini belirtmektedir. Dışadönükler, başa çıkmaları gereken bir durum olduğunda aktif olarak probleme yönelir ve çözüm ararlar. Ayrıca bir problemle karşılaştıklarında girişken doğaları sebebiyle çevrelerindeki tanıdıklarından destek almaya meyillidirler (David ve Suls, 1999).

1.6.1.1. Dışadönüklük / İçedönüklüğün İş Performansı ve İş Ortamındaki Davranışlar Üzerindeki Etkisi

Dışadönüklüklerin iş ortamındaki davranışları ve dışadönüklüğün iş performansı ile ilişkisine dair birçok araştırma verisi bulunmaktadır.

Yakut'un (2006) Lloyd'dan (1990) aktarımına göre çalışma ortamı açısından baktığımızda, dışadönük bireyler değişikliği, yeniliği, tahmin edilemezliği olan işleri tercih ederler. İşleri tekdüze, donuk, renksiz olduğu zaman iş dışı uyarıcı kaynakların

arayışına girerler. Örneğin, çeşitli şakalar yapma küçük oyunlar oynama gibi. İçedönük bireyler ise düzenliliği, kararlılığı ve tahmin edilebilirliği olan işleri tercih ederler. Dışadönük bireylerin çatışma ihtiyacı duyabileceğinden söz edilmektedir. İçedönük bireyler ise sık çatışma olduğunda psikolojik yorgunluk, bitkinlik duyma eğilimindedirler.

Bardavit'in (2007) yüksek lisans tezinde 115 katılımcı ile yürüttüğü çalışma sonucunda dışadönüklük ile iş stresi karşısında yaşanan pozitif duyguları ifade eden pozitif mücadele potansiyeli algısı (challenge) arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Barrick ve Mount (1991) beş farklı iş alanında 117 çalışmayı kapsayan meta-analizde beş kişilik faktörü ile iş performansı arasındaki ilişki üzerinde çalışmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre, tüm iş alanlarında sorumluluk kişilik özelliği ile performans arasında olumlu yönde ilişki olduğu görülmektedir. Dışadönüklük ile yöneticilik ve satış işinde başarı arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Dışadönüklük ile etkileşim gerektiren görevlerde bireysel yüksek performans arasında ilişki olduğu görülmektedir. Hogan ve arkadaşları da (1996) satış yapacak kişilerin yüksek düzeyde dışadönük kişiliğe sahip olmaları gerektiğini belirtmektedirler.

Yelboğa'nın (2006) 177 kişi üzerinde yaptığı araştırmada kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda iş performansı değişkenleri ile bazı kişilik özellikleri (nevrotiklik, geçimlilik ve sorumluluk) arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir; ancak dışadönüklük ve deneyime açıklık ile performans arasında ilişkiye rastlanmadığı görülmektedir.

Dışadönüklerin işlerinde performans düzeyleri duruma göre değişiklik göstermektedir. Örneğin dışadönüklerin performanslarının satış alanında yüksek olduğu; ancak akademik alanda aynı başarıyı gösteremedikleri görülmektedir. Ayrıca dışadönük kişiler mutlu kişiler olarak adlandırılırlar ve genellikle mutlu kişilerin başarılı oldukları belirtilmektedir (Judge ve Erez, 2007).

Grup içinde çalışan kişilerin bireysel düzeyde karakterleri ve davranışları üzerinde çalışan Littlepage, Schmidt, Whisler ve Frost (1995)'a göre dışadönük kişiler grup tartışmalarında aktif ve katılımcı olmaya meyillidirler. Mann (1959) buna ilaveten dışadönüklerin grup içerisinde liderlere özgü davranışlar göstermekte ve grubun büyük bölümünü etkisi altına alabilme özelliğine sahip olduklarını belirtmiştir.

Rutter, Morley ve Graham'ın (1972) 10 dışadönük ve 10 içedönük öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada dışadönükler içedönüklere göre daha sık göz teması kurmakta olduklarını ancak süre olarak içedönüklerle dışadönüklerin göz teması arasında fark olmadığını saptamıştır. Ayrıca dışadönükler daha sık konuşmaktadırlar. Dışadönüklerin konuşkanlıklarıyla ilgili olarak McCrae ve Costa (1985) dışadönüklerin sosyal ve konuşkan olmaları sebebiyle sayıca fazla oldukları gruplarda grubun görev tamamlamaya yönelik problem çözme kabiliyetinde düşüşe neden olabildiklerini belirtmektedirler.

Robertson ve arkadaşları (1999) araştırmalarında 437 İngiliz yöneticiden topladıkları verileri kullanarak kişilik faktörleri ile yetkinlikler ve yönetimsel performans arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, yetkinliklerden motivasyon, yaratıcılık ve iletişim ile kişiliğin dışadönüklük boyutu arasında pozitif; problem çözebilme ve analiz yetkinlikleri ile dışadönüklük arasında ise negatif ilişki olduğu görülmüştür.

1.6.1.2. Dışadönüklüğün/İçedönüklüğün Takım Çalışmalarına Etkisi

Takım üyelerinin kişilik özellikleri kişinin takım çalışması içerisindeki tutum ve davranışlarını etkileyebileceği gibi takımın performansında da etkisini göstermektedir. Dışadönük/içedönük kişilik özelliklerine sahip üyelerin takım çalışmasındaki rolüne ilişkin çeşitli araştırmalar yapılmıştır.

Acuna ve arkadaşlarının (2009) yürüttükleri araştırmada 105 öğrenci ile oluşturdukları 35 takıma yazılım geliştirme görevi verilmiştir. Araştırma sonucunda

dışadönüklük puanları yüksek olan, sosyal ve katılımcı üyelere sahip takımların diğer takımlara nispeten daha başarılı oldukları ve dışadönüklüğün takım yazılım ürünlerindeki kaliteyi arttırdığı görülmüştür. Ayrıca bu araştırmada dışadönüklük; deneyime açıklık ve geçimlilik ile ilişkili bulunmuştur.

Thoms, Moore ve Scott (1996) beş kişilik faktörü ile kendi kendini yöneten takıma katılabilmek için gerekli olan öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve dışadönük kişilerin takım içerisinde etkin biçimde çalışabilme becerileri olduğunu ileri sürmüşlerdir. 126 çalışandan topladıkları verilerin analizi sonucunda kişiliğin dışadönüklük, geçimlilik ve sorumluluk boyutları ile takım üyesi olmaya yönelik öz yeterlilik arasında pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Yazarlar, dışadönüklerin takım içi çalışmalarında beklenileni olumlu yönde karşıladıklarını ve takım içerisinde başarılı olma becerilerinden emin olduklarını belirtmişlerdir.

Barrick ve arkadaşları (1998) takım üyelerinin kişilik faktörlerinin takım süreci ve performansına etkisini inceleyen araştırmalarında, benzer alanlarda faaliyet gösteren dört farklı organizasyonda görev alan 652 çalışan ile 51 takım kurmuşlardır. Araştırma sonucuna göre, üyeleri kişiliğin sorumluluk, geçimlilik ve dışadönüklük boyutlarında yüksek puan alan ve nevroitiklik puanı düşük olan takımların performansı yüksektir. Ayrıca geçimlilik ve dışadönüklük boyutlarından yüksek puan alan takımların daha uyumlu hareket ettikleri, nevroitiklik ile takım uyumu arasında ise negatif korelasyon olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları analiz edildiğinde kişiliğin dışadönüklük ve nevroitiklik boyutları ile takımın varlığını sürdürebilme ve sürekliliğini koruma durumu arasında ilişki olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin de bu kişilik boyutlarının takım içerisinde uyumu etkilemeleri olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre, üyelerinin dışadönüklük puanı yüksek ve nevroitiklik puanı düşük olan takımlar grup içerisinde deneyim sahibi olmaya nispeten daha açıktırlar ve bu daha uyumlu olmalarını sağlamaktadır. Bu sayede takım kendini daha kolay koruyabilmekte ve varlığını sürdürebilmektedir.

1.6.2. Nevrotiklik

Bu tez çalışmasında takım çalışmasına etkisi incelenecek bir diğer kişilik değişkeni de nevrotiklikdir. Nevrotik kişilerin, duygusal dengelerinin düşük olduğu ve bazen bu boyutun “duygusal denge” olarak tanımlandığı bilinmektedir. Nevrotiklik, düşük özsaygı, mutsuzluk, kaygı, takıntılı olma, özerklik yoksunluğu, hastalık kuruntusu, suçluluk duygusunu kapsayan özelliklerden oluşur. Yüksek nevrotiklik çalışma ortamında kendini şu özelliklerle gösterir: İş belirsizliği için düşük tolerans, güven tazeleme ihtiyacı, başarı ve başarısızlık karşısında duygusallık, tehdit karşısında duygusallık (Eysenck ve Wilson, 2000).

Kötü olayların nevrotiklik düzeyi yüksek olan kişilerin başına daha sık geldiği görülmektedir. Esasında nevrotikler kendi kendilerine sorun yaratmaktadırlar. Küçük tartışmalarda gereğinden fazla tepki verebilirler ve kolayca huzursuz olurlar (Watson, Clark ve Harkness,1994). Bardavit (2007), nevrotiklik kişilerin olumsuz ruh halleri yaşadıklarını ve olumsuz hayat olaylarından etkilenme ihtimallerinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Nevrotiklik düzeyi yüksek olan bireyler çevrelerine karşı olumsuz ön değerlendirmelerde bulunurlar ve başkalarının görmediği tehlikeleri, problemleri ve krizleri görmeye eğilimlidirler. Ayrıca bu kişilerde yaşadıkları ile açıklanamayacak düzeyde stres görülmektedir (Costa ve McCrae, 1990).

Yüksek düzeyde nevrotiklerin stresle başa çıkmakta başarısız oldukları görülmektedir. Stresle başa çıkabilmek için amaçlarına ulaşmaya yönelik çaba göstermeyi bırakırlar, problemle ilgili düşünmemek için farklı konularla ilgili hayaller kurarlar, hissettikleri kötü duygularla ilgili olarak başka insanlarla konuşurlar, problemlerinin gerçek olmadığını iddia ederler ve gerçekleri reddetmeye eğilimlidirler (Watson ve Hubbard, 1996).

Nevrotik kişiler hayatla başa çıkmakta ve kendi dürtülerini kontrol etmekte zorlanmaktadırlar. Duygu durumları sallantılı olup duygu kontrolleri zayıftır ve stres, anksiyete, endişe, depresif duygular gibi negatif etkileri olan deneyimler yaşamaya

eğilimlidirler (McCrae ve Costa, 1985). Nevrotiklik, depresyon ve anksiyeteyi de içine almakla birlikte psikopatoloji ile anlamlı düzeyde ilişkilidir (Clark ve Watson, 1991).

Nevrotik bireyler genellikle kişilerarası çatışmalarla başa çıkmakta zayıftırlar (Antonioni, 1998). Bu da ilişkilerinin bozulmasına sebep olmaktadır (Wu ve ark., 2008). Buna ilaveten McCullough, Bellah, Kilpatrick ve Johnson'ın (2001) 91 kişi üzerinde yürüttükleri araştırma sonucunda nevroitiklik ile kincilik arasında pozitif korelasyon olduğu saptanmıştır.

Genellikle bu kişilik yapısındaki bireylerin nadiren samimi ve tatmin edici ilişkileri olduğu görülmektedir (White ve arkadaşları, 2004). White ve arkadaşları (2004) beş kişilik faktörü ile yakın ilişki değişkenleri (aşk stili, ilişkidenden duyulan memnuniyet ve içtenlik) arasındaki bağlantıları inceledikleri araştırma sonucunda nevroitiklik ile ilişkidenden duyulan tatmin ve içtenlik arasında negatif ilişki olduğunu bulmuşlardır. Nevrotikliğin çekingenlik ile pozitif ilişki içinde olduğu görülmüştür (Briggs, 1988). Nevrotiklik ile özgüven arasında ise negatif yönde ilişki bulunmaktadır (Costa, McCrae ve Dye, 1991).

1.6.2.1. Nevrotikliğin İş Performansı ve İş Ortamındaki Davranışlar Üzerindeki Etkisi

Nevrotiklik düzeyi yüksek kişilerin genele göre daha mutsuz oldukları ve mutsuz kişilerin işlerinde, mutlu olanlar kadar başarılı olamadıkları iddia edilmektedir (Judge ve Erez, 2007).

Robertson ve arkadaşları (1999) kişilik faktörleri ile yetkinlikler ve yönetimsel performans arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda nevroitiklik düzeyi yüksek olan kişilerin liderlik vasıflarının düşük düzeyde nevroitlere göre daha yüksek düzeyde olduğu ve yüksek düzeyde nevroitik kişilerin organizasyonel becerilerinin daha iyi durumda olduğu görülmüştür.

Bardavit'in (2007) yürüttüğü çalışma sonucunda ise nevroitiklik ile pozitif mücadele potansiyeli (challenge) algısı arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

1.6.2.2. Nevrotikliğin Takım Çalışmasına Etkisi

Kendini yöneten takımlarda etkili liderlerin ihtiyaç duyduğu duygusal denge; baskı altında kalabilme, çatışmalarla başa çıkabilme, negatif geribildirimleri karşılayabilme özelliklerinin anahtarı olması sebebiyle önem arz etmektedir (Hogan, Curphy ve Hogan, 1994).

Thoms ve arkadaşları (1996) beş kişilik faktörü ile kendini yöneten takıma katılabilmek için gerekli olan öz yeterlilik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 126 çalışandan topladıkları verilerin analizi sonucunda kişiliğin nevroitiklik boyutu ile takım üyesi olmaya yönelik öz yeterlilik arasında negatif korelasyon olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle yüksek düzeyde nevroitik kişiler, düşük düzeyde nevroitlere kıyasla takım üyesi olmanın gerektirdiği özelliklere sahip değildir.

Robertson ve arkadaşlarının (1999) araştırması ise nevroitiklik düzeyi yüksek olan kişilerin liderlik ve organizasyon becerilerinin düşük düzeyde nevroitik kişilere göre daha iyi durumda olduğunu göstermektedir.

Mohammed ve Angell (2003)'in kişiliğin takım performansı üzerine etkisi üzerine yürüttüğü çalışma sonucunda diğer takımlardan daha fazla nevroitik üyeye sahip takımların sözlü sunum gerektiren görevlerde diğer takımlar kadar başarılı olamadıkları; ancak yazılı görevlerde anlamlı bir farka rastlanmadığı görülmektedir.

1.7. Takıma Yönelik Bireysel Memnuniyet

Takım performansına ilaveten takıma yönelik bireysel memnuniyet de ele alınmaktadır. Takıma yönelik bireysel memnuniyet; bu çalışmada takımdan duyulan memnuniyet ve takım performansından duyulan memnuniyet olmak üzere iki açıdan incelenmektedir.

Takımdan duyulan memnuniyet takım çalışması süreci ile ilişkili takımın karakteristik bir özelliği olmaktan ya da takımın kalıcılığında farklı olarak takım çalışması sonucunda elde edilen çıktıdır. Araştırmacılar ve yöneticiler için takım üyelerinin takımlarından memnun olmalarının nasıl sağlandığının bilinmesi önemlidir. Çünkü bir takım çalışmasından duyulan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik, takım üyesinin takımına ya da ileride katılacağı herhangi bir takım çalışmasına yönelik tutumunu belirleyecektir. Bir kişinin rahatsız edici takım çalışması deneyimleri edinmesi, o kişinin takım çalışmasına yönelik olumsuz tutumlar edinmesine ve gelecekte takım çalışmasında görevlendirildiği durumlarda daha az çaba göstermesine sebep olmaktadır. Takım çalışması organizasyonlarda ve eğitimde takım çalışmasının gittikçe daha fazla tercih edilmesiyle birlikte takım üyelerinin takımdan memnuniyetleri de önemli bir hal almıştır. (Peeters ve ark., 2006). Takımından yüksek düzeyde memnun olan takım üyeleri, organizasyona mutlu ve çalışkan çalışanlar sağlar (Fisher, 2003).

Memnuniyet; bir takım üyesinin takımın çalışma metodu, genel atmosfer, amaç gibi konularda diğer takım üyelerine ne kadar benzediğini ve ne kadar uyum içerisinde olduğunu göstermektedir (Acuna ve ark., 2009). Takımdan duyulan memnuniyet; takım üyeleriyle, takımın kompozisyonuyla veya takım üyelerinin birlikte çalışma şekilleriyle ilişkili olabilmektedir. Takımdan duyulan memnuniyet, her yönüyle takımda üyelerin aynı takımla tekrar çalışmak istediklerini göstermektedir (Barrick ve ark., 1998, Peeters ve ark., 2006).

Bischoff ve Scott'un (2000) 485 kişi üzerinde yaptıkları araştırma sonucuna göre çalışma arkadaşları ile yaşanan çatışmalar ve çalışma arkadaşlarından duyulan memnuniyet, iş yerine duyulan bağlılıktan ziyade birlikte çalışılan takıma duyulan bağlılık ile ilişkilidir. Takımdan duyulan memnuniyet işten duyulan memnuniyeti de etkilemektedir. Lester, Meglino ve Korsgaard (2002) grubun duyduğu memnuniyet ile grubun gösterdiği gayret arasında anlamlı korelasyon olduğunu bulduklarını aktarmışlardır.

Kişilik ile takımdan duyulan memnuniyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar mevcuttur. Gevers ve Peeters (2008) araştırmalarında kişiliğin sorumluluk boyutundaki farklılıkların takım sürecine ve bireysel memnuniyete etkisini incelemiştir. İki yüz beş mühendislik öğrencisinden oluşan 43 takıma endüstri mühendisliği ile ilgili proje çalışması verilmiştir ve görev tamamlama süreci 13 hafta ile sınırlandırılmıştır. Çalışma sonucunda bireysel düzeydeki sorumluluk düzeylerinin farklı olmasının takımdan duyulan memnuniyeti negatif etkilemekte olduğu; ancak takım performansından duyulan memnuniyeti etkilemediği saptanmıştır.

Acuna ve arkadaşlarının (2009) araştırma sonucuna göre ise bireysel memnuniyet düzeyi en yüksek öğrenciler özellikle uyumluluk ve sorumluluk puanları yüksek olanlardır. Bir başka deyişle, arkadaşına ve sorumluluk sahibi atmosfere sahip takımlarda üyeler daha çok tatmin olmaktadır. Ayrıca takım üyeleri işlerini nasıl organize edebileceklerini ve geliştirebileceklerini bildiklerinde memnuniyet düzeyinin arttığı görülmektedir. Öteki taraftan memnuniyet ve uyum düzeyi düşüğe takım üyeleri arasındaki çelişkiler artmaktadır.

Her ne kadar takımdan memnuniyet, takım çalışmasının herhangi bir basamağında değerlendirilebilmekte olsa da, en geçerli analiz takım, çalışmasını bitirdikten sonra yapılabilmektedir (Bischoff ve Scott, 2000).

1.7.1. Dışadönüklük/İçedönüklük Özelliği Bakımından Takım Kompozisyonunun ve Nevrotikliğin Takım Performansına ve Takımdan Duyulan Memnuniyete Etkisi

Takımı oluşturan üyelerin kişilik özelliklerinin dışadönüklük/içedönüklük ve nevrotiliklik düzeylerinin takım performansına ve üyelerin takımdan duydukları memnuniyete etkisini inceleyen çeşitli araştırmalar bulunmaktadır.

Barry ve Stewart (1997) başarılı takım çalışmaları için değerlendirilen kişilik özelliklerinin ağırlıklı olduğu kişilerden oluşan takımlarda, bu durumun takımlar için

kazanç sağlayıp sağlamadığı üzerinde çalışmışlardır. Beş kişilik faktörü üzerinde çalıştıkları ve dışadönüklük ile sorumluluk boyutlarına ağırlık verdikleri araştırmalarında 289 MBA öğrencisinden oluşan 4 ve 5 kişilik 61 takım kurarak bu takımlara yaratıcı problem çözme görevi vermişlerdir. Araştırma sonucunda dışadönüklüğün hem takım performansı hem de bireysel performans ile ilişkili olduğu, sorumluluk boyutunun ise performans ile ilişkisinin bulunmadığı görülmüştür. Ölçülü ve doğru miktarda dışadönük takım üyesi bulunduran takımlar, az ya da çok fazla sayıda dışadönük katılımcı içeren takımlardan daha yüksek düzeyde başarı göstermektedirler; ancak dışadönüklüğün iş içerisindeki özel rollerine ilişkin pek az bilgi mevcuttur. Dışadönük kişilerin bulunmasının gruba katkı sağlayabileceği; diğer taraftan çok fazla dışadönük barındıran gruplarda liderlik çatışmaları görülebileceği iddia edilmiştir; ancak araştırmanın liderlik boyutu sonuçsuz kalmıştır. Dışadönüklerin sosyal oldukları ve sosyal becerileri daha gelişmiş olduğu için takımla korkusuzca ve daha çok iletişim halinde olacaklarını iddia edilmiştir; ancak araştırma sonuçları hipotezlerini doğrulamamıştır. Aynı şekilde dışadönüklüğün takım içerisindeki uyum ile ilişkili olduğuna dair ileri sürdükleri hipotezleri de doğrulanamamıştır.

Kristof-Brown, Barrick ve Stevens (2005), dışadönüklerin konuşmayı ve kendilerini dinletmeyi tercih ettiklerini belirtmektedirler. İçedönük kişi ise dinlemeyi tercih etmektedir ki bu durum dışadönük kişiyi daha fazla konuşmaya teşvik etmekte ve bu sayede ilişki devam edebilmektedir.

Mohammed ve Angell (2003), 267 öğrenci ile 59 takım üzerinde yürüttüğü çalışma sonucunda diğer takımlardan daha fazla dışadönük üyeye sahip takımların sözlü sunum gerektiren görevlerde daha başarılı olduklarını saptamışlardır.

Antonioni (1998) beş kişilik faktörü ile kişilerarası çatışmalarla başa çıkma yolları arasındaki ilişki üzerinde çalışmıştır. 351 üniversite öğrencisi ve 110 orta düzey yöneticiye uyguladığı soru formlarının analizi sonucunda kişiliğin dışadönüklük boyutunun takım içerisinde uyum ile pozitif ilişki halinde olduğu görülmüştür. Bununla birlikte dışadönüklük, dominant olma ile pozitif ilişki

içerisindedir. Mazur (1973) ise katılımcı statüleri hakkında yaptıkları bir araştırmanın sonucunda çok fazla baskın kişinin bulunduğu durumlarda çatışmalar meydana gelebileceğini aktarmıştır.

Barry ve Stewart (1997) dışadönüklerin takım oluşumunda belirlenen özgür ifade ve iletişim normlarının gelişimini güçlendirdiklerini öne sürmüşlerdir; ancak araştırma sonucunda yüksek düzeyde dışadönük katılımcı bulundurma ile takım içerisinde açık iletişimin sağlanması arasında bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma sonuçlarından yola çıkarak dışadönüklüğün takım çalışmasında tercih edilen davranış olduğunun takım seçimlerinde aşırı vurgulanmasının performansa zarar verebileceği konusunda takım destekli organizasyonlar uyarılmıştır. Seçim sürecinin ötesinde takım içerisindeki kişilik yapısına dikkat etmenin olası kayıpların üstesinden gelmeyi sağlayacağı öne sürülmüştür. Hollenbeck ve arkadaşları (2004) da en cazip takım düzeninin içedönük ve dışadönük kişilerin karışımı olduğunu öne sürmektedirler.

Peeters ve arkadaşları (2006) takım üyelerinin kişiliklerine dayalı takım kompozisyonu ile takım üyelerinin iş sonundaki bireysel memnuniyetleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu çalışmada 310 öğrenciden oluşan 68 takıma belli bir görevi yerine getirebilecek nitelikte bir robot dizaynı görev olarak verilmiştir. Araştırma sonucunda dışadönüklük düzeyleri farklı olan takımlarda takım üyelerinin takımdan memnuniyet düzeylerinin düştüğü; ancak bunun sadece dışadönüklük puanı düşük üyeler için geçerli olduğu, dışadönüklük puanı yüksek olan takım üyeleri için ise takım içerisindeki benzerlik ya da farklılığın kişinin takımdan memnuniyetinden fark etmediği saptanmıştır. Geçimlilik ile takımdan duyulan memnuniyet arasında pozitif, nevroz ile takımdan duyulan memnuniyet arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Sorumluluğun diğer takım üyeleriyle benzerlik gösterdiği sürece takımdan duyulan memnuniyete etkisi olduğu görülmüştür.

Farklı kişilik tiplerinin performansa etkisi üzerinde çeşitli araştırmalar mevcuttur; ancak özellikle dışadönüklüğün hem takım performansına etkisi hem de takımdan ve takımın performansından duyulan memnuniyete etkisi üzerine yapılan araştırmalar ise yetersiz görülmektedir.

İş birliği takım çalışmasının önemli bir parçasıdır ve olumlu ruh haline sahip kişilerin işbirliğine ve diğer kişilere yardım etmeye daha yatkındırlar (Judge ve Erez, 2007). Nevrotik kişilerin ise genellikle tedirgin ve huzursuz oldukları, mutsuz oldukları bilinmektedir. Bu iki bulgu bir arada düşünöldüğünde nevroitik kişilerin takım çalışmasında başarısız olmaları ve takımdan ve takım performansından duydukları memnuniyetin düşük olması beklenebilir.

1.8. Problem ve Hipotezler

Araştırmanın cevap arayacağı sorular aşağıda belirtildiği gibidir:

1. İçedönük/dışadönük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun heterojenliği takım performansını arttırmakta mıdır?
2. İçedönük/dışadönük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun homojenliği takım üyelerinin takımdan ve takım performansından duydukları memnuniyeti arttırmakta mıdır?
3. Nevrotik kişilik özelliği yüksek olan üyelere sahip takımların performansları, nevroitiklik özelliği düşük olan üyelere sahip takımlara oranla daha düşük müdür?
4. Nevrotik kişilik özelliği yüksek olan takım üyelerinin takım ve takım performansından duydukları memnuniyet, nevroitiklik özelliği düşük olan takım üyelerine göre daha düşük müdür?

Literatür taraması sonucu elde edilen bilgiler ışığında araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H1. İçedönük/dışadönük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun heterojenliği takım performansını arttırmaktadır.

H2. İçedönük/dışadönük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun homojenliği takım üyelerinin takımdan ve takım performansından duydukları memnuniyeti arttırmaktadır.

H3. Nevrotik kişilik özelliği yüksek olan üyelere sahip takımların performansları, nevroitiklik özelliği düşük olan üyelere sahip takımlara oranla daha düşüktür.

H4. Nevrotik kişilik özelliği yüksek olan takım üyelerinin takım ve takım performansından duydukları memnuniyet, nevroitiklik özelliği düşük olan takım üyelerine göre daha düşüktür.

1.9. Önem

Takım çalışmasının sağladığı yararlar gün geçtikçe daha çok bilinir hale gelmekte ve son yıllarda organizasyonların takım çalışmasına ağırlık veren uygulamalara yöneldikleri görülmektedir. Yüksek fayda beklentisi ile kurulan bazı takımlardan beklenen performansa ulaşamadığı da görülebilmektedir. Uygulama aynı olsa dahi takımlar arasındaki performans farklılıklarının nedeninin bilinmesi organizasyonların yanlış takım kuruluşları ve yanlış takım çalışmalarından korunmalarını, var olan hataları düzeltmelerini sağlayacaktır.

Takım çalışmasının sağladığı maddi ve manevi faydalar göz önünde bulundurulduğunda maksimum faydaya ulaşabilmek için takım oluşumuna büyük özen göstermek gerekmektedir. Takımı oluşturan kişiler bu aşamada büyük öneme sahiptir. Takım bazlı çalışan organizasyonlar, ellerindeki adaylardan en iyisini seçmek ile kalmamalı, var olan ya da kurulacak olan takım kompozisyonlarına bilgi, beceri, kişilik özellikleri gibi farklı kriterler dahilinde en uygun adayı seçebilmelidirler.

Takım çalışması üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında son yıllarda artış olduğu görülmektedir. Özellikle yabancı kaynaklarda takım çalışmasını konu alan pek çok çalışma bulunmaktadır; ancak Türkiye’de takım çalışması ve kişilik özellikleri ile ilgili çalışmalar az sayıdadır. Yabancı kaynaklarda ise takım çalışması ile kişilik tiplerinin arasındaki ilişkiler incelenmiş olsa dahi hemfikir olunan pek az bulguya rastlanmaktadır ve kişilik tiplerinin takımdan duyulan bireysel memnuniyet

düzeyle ilgili ilişki şimdiye dek yeterince önem verilmeyen konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tüm bu önemli ve yol gösterici bilgiler ışığında bu araştırmanın amacı; takım olabilmenin önemli unsurlarından biri olan takım üyelerinin kişilik tiplerinin içedönüklük/dışadönüklük boyutunun takımın performansına etkisini ve takım üyelerinin takımdan ve takımın performansından duydukları memnuniyet düzeyleri ile ilişkisini ortaya koymaktır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile takım bazlı çalışan organizasyonların takım kurarlarken kullanabilecekleri bilgilerin sunulması amaçlanmaktadır. Araştırma sonuçlarını göz önünde bulundurarak takım kuran organizasyonlardaki takımların performanslarında ve takım üyelerinin takımdan ve takım performansından duyacakları memnuniyette artış olması hedeflenmektedir.

1.10. Kapsam ve Sınırlılıklar

Takım çalışması ile ilgili bu çalışmadaki en büyük sınırlılık takımı oluşturan kişileri etkileyebilecek değişkenleri kontrol altına almaktaki güçlüklerdir. Bu sebeple katılımcıların kişilik puanları, eğitim geçmişleri, yaş aralıkları, cinsiyetleri dikkate alınmış olup takımlar bu doğrultuda oluşturulmuştur. Tüm değişkenlerin kontrol edilebilmesi amacıyla deney örneklem grubu 60 katılımcı ile sınırlı kalmıştır.

Cinsiyet farklılıklarının performansı etkileme ihtimali göz önünde bulundurularak katılımcılar sadece tek bir cinsiyetten seçilmiştir; bu da genellemeyi sınırlamaktadır.

Çalışmada tüm kişilik yapıları değil, sadece dışadönüklük/içedönüklük kişilik yapısı ile nevrotilik ele alınmıştır.

Tez hazırlama süresinin 1 yıl ile sınırlı olması sebebiyle, takım oluşumu ve takım performansının incelenmesi 40-50 dakika gibi oldukça sınırlı bir süre içinde gerçekleştirilmiştir.

Takım performansı ve memnuniyet değişkenleri farklı görev türlerinde farklı sonuçlar verebilir. Çalışmanın süresi göz önüne alınarak, araştırma verilerinde takım performansı sadece tek bir görev, takımdan ve takım performansından duyulan memnuniyet için iki görev türü ile sınırlandırılmıştır.

2. BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, takımlardaki kişilik özelliğine bağlı homojenlik ve heterojenlik durumunun takım performansı, takımdan duyulan memnuniyet ve takım performansından duyulan memnuniyet ile arasındaki ilişkileri analiz etmeye yönelik betimsel bir araştırmadır.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın örnekleminin belirlenmesi için kişi aşamalı bir süreçten geçilmiştir. Çalışmanın ilk aşamasında uygulanan kişilik alt ölçeklerini İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi'nde öğrenimini sürdüren 164 (N=164) gönüllü öğrenci doldurmuştur. Yaş ortalaması 20,68 olan katılımcıların 136'si (%82.9) kadın, 28 (%17.1) erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Katılımcıların hangi sınıflardan seçildiği Tablo 2.1'de belirtilmiştir.

Tablo 2.1.

Tüm Katılımcıların Sınıflarına Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
1. sınıf	53	32.3
2. sınıf	29	17.7
3. sınıf	50	30.5
4. sınıf	30	18.3
Boş	2	1.2
Toplam	164	100.0

Araştırmanın ilk aşamasına katılan öğrencilerden 60 tanesi dışadönüklük kişilik özelliği için belirlenmiş kriterlere uygun olarak seçilerek çalışmanın ikinci aşaması için iki kişilik toplam 30 ($n_{\text{takım}}=30$) farklı takım oluşturulmuştur.

Uygulamanın ikinci aşamasına katılacak katılımcıların kişilik tiplerinin yanı sıra takım çalışmasında performanslarını etkileyecek değişkenleri kontrol altına almak amacıyla şu dört kritere önem verilmiştir. (a) Takım çalışmasına katılan katılımcıların tümü aynı cinsiyettendir (kadın). (b) Tüm katılımcılar İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi öğrencilerinden seçilmiştir. (c) Takım üyeleri arasında iki seneden fazla sınıf farkı yoktur. Örneğin bir birinci sınıf öğrencisiyle bir dördüncü sınıf öğrencisi aynı takımda hiçbir zaman bir araya getirilmemiştir. (d) Takım üyeleri farklı sınıflardan ve birbirlerini tanımayan öğrencilerden seçilmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasına katılan öğrencilerin yaş ortalaması 20.75 olmakla beraber hepsi psikoloji bölümünde okumakta, katılımcılardan sadece 2 tanesi Fars Dili Edebiyatı ve Sosyoloji alanlarında çift ana dalda öğrenimlerini sürdürmektedirler. Katılımcıların hangi sınıflardan seçildikleri Tablo 2.2.'de görülmektedir.

Tablo 2.2.

Takım Çalışmasına Katılanların Sınıflarına Göre Dağılımları

	Frekans	Yüzde (%)
1. sınıf	6	10.0
2. sınıf	15	25.0
3. sınıf	24	40.0
4. sınıf	15	25.0
Toplam	60	100.0

2.3. Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu : Araştırmacı tarafından hazırlanan demografik bilgi formu, yaş, cinsiyet, bölüm ve sınıf bilgilerini içermektedir. Ayrıca kişilik tiplerine göre gruplara ayrıldıklarında katılımcılarla iletişime geçilebilmek amacıyla rızaları dahilinde telefon numaraları ve e-posta adresleri alınmıştır. Çalışmada kullanılan soru formu Ek-1’de sunulmuştur.

Eysenck Kişilik Envanteri : H. J. Eysenck ve S. B. Eysenck (1975) tarafından geliştirilmiştir. Asıl formu İngilizce olan envanterin asıl ismi Eysenck Personality Questionnaire – EPQ’dur. Envanter psikotizm, nevrotiklik, yalan, dışa ve içedönük boyutlarını ölçen 100 maddeden oluşmaktadır. Kağıt –kalem testi olan envanter, grup olarak, 16 yaş ve üzeri bireylere uygulanabilmektedir. Zaman sınırlaması yoktur (Öner, 1997) Soru formu uygulamasına başlamadan önce tüm katılımcılara her sorunun karşısında yer alan “Evet” ve “Hayır” şıklarından birini fazla düşünmeden işaretlemeleri gerektiği kısaca belirtilmiştir.

Bu araştırmada Eysenck Kişilik Envanteri’nin Nevrotiklik ve Dışadönüklük alt soru formlarını oluşturan 44 soru kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan soru formu Ek-2’de sunulmuştur. Ekte yer alan soru formunda 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 24, 26, 27, 29, 31, 33, 36, 41, 43 numaralı sorular dışadönüklük, 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, 25, 28, 30, 32, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 42, 44 numaralı sorular ise nevrotiklik alt soru formlarına ait sorulardır. Sorulara sadece “Evet” ve “Hayır” seçeneklerinden birini seçerek yanıt verilebilmektedir. “Evet” yanıtı 1 puan değerinde olup, “Hayır” 0 puan değerindedir. 11, 15 ve 23 numaralı sorular ters maddelerdir, bu maddelerde diğer maddelerin aksine “Evet” yanıtı 0 puan, “Hayır” yanıtı 1 puan değerindedir. Her kişilik boyutuna ait soruların puanları toplanarak kişilik boyutuna ait toplam puan hesaplanmaktadır. Puanın yüksekliği ilgili kişilik boyutunun baskınlığına işaret etmektedir.

Bardavit’in (2007) Eysenck’ten (1975) aktarımına göre EPQ’nun tüm ölçeklerinin İngiliz standardizasyonunda test-tekrar test güvenilirlik katsayıları .78

ile .89 korelasyon değerleri arasındadır. İç tutarlılık katsayılarına ilişkin değerler de iyi düzeydedir. Geçerliliğine ilişkin olarak elde edilen veriler de ölçeklerin Türkiye’de ilgili kişilik boyutlarını ölçmek için kullanılabileceğini göstermiştir.

Takımdan Duyulan Memnuniyet Soru Formu: Memnuniyet soru formu aracılığıyla takımdan duyulan memnuniyet ve takım performansından duyulan memnuniyet ölçülmüştür.

Takımdan memnuniyet, Peeters ve arkadaşları (2006) tarafından formüle edilen ve araştırmalarında kullandıkları Takımdan Memnuniyet Soru Formu maddeleri ile ölçülmüştür. Bu formu Gevers ve Peeters (2008) da araştırmalarında kullanmıştır. Soru formunda şu üç soru yer almaktadır: “Genel olarak takımımızın uyumundan memnun kaldım.”, “Genel olarak takımımızda işler yolunda gitti.” ve “Eğer benzer bir çalışmada tekrar yer almam gerekirse, yine aynı kişiyle çalışmak isterim.” Tüm maddeler 5’li likert tipi ölçekte puanlandırılmış olup (1) Kesinlikle katılmıyorum (5) Tamamen katılıyorum ifadelerini temsil etmektedir. Bu soru formu için Gevers ve Peeters (2008) çalışmalarında Cronbach α değerini .84 olarak belirtmişlerdir. Bu örnekleme Cronbach alfa katsayısı birinci görevden sonra uygulanan Takımdan Duyulan Memnuniyet Soru Formu (TM1) için .79’dur, ikinci görevden sonra uygulanan Takımdan Duyulan Memnuniyet Soru Formu (TM2) için ise .78 olarak saptanmıştır.

Takım Performansından Duyulan Memnuniyet Soru Formu: Takım performansından memnuniyet ise Gevers ve Peeters (2008) tarafından sunulan 2 madde ile ölçülmüştür: “Takımınızın performansından ne kadar memnun kaldınız” ve “Çalışmanın sonucunda ortaya çıkan iş sizi ne kadar tatmin etti?”. Maddeler 5’li likert tipi ölçekte puanlandırılmış olup (1) Kesinlikle memnun kalmadım, (5) Çok memnun kaldım anlamını taşımaktadır. Cronbach alfa katsayılarının ilk görevden sonra uygulanan Takım Performansından Duyulan Memnuniyet Soru Formu (PM1) için .86, ikinci görevden sonra uygulanan Takım Performansından Duyulan Memnuniyet Soru Formu (PM2) için ise .89 olduğu saptanmıştır.

Takımdan Memnuniyet Soru Formu ve Takımın Performansından Memnuniyet Soru Formunda yer alan maddeler 4 farklı, İngilizceye hakim psikolog tarafından ayrı ayrı Türkçeye tercüme edilmiş olup, ardından tüm soruların tercümeleri tek tek değerlendirilerek ideal tercümeyle dair ortak karar verilmiştir. Çalışmada kullanılan bu iki soru formu EK-3'te verilmiştir.

2.4. İşlem

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde 164 katılımcıya demografik bilgi formu ve Eysenck Kişilik Envanteri'nin dışadönüklük ve nevroitiklik alt formları uygulanmıştır.

Tüm katılımcıların dışadönüklük puanları değerlendirmeye alınarak dışadönüklük puanlarının medyanı alınmıştır (13.5). Medyanın iki tarafında bulunan puanların %10'luk kesimleri değerlendirme dışında tutulmak üzere dışadönüklük puanı 12 ve altı olan katılımcılar içedönük, 15 ve üzeri puan alan katılımcılar ise dışadönük olarak adlandırılmışlardır

Toplanan veriler değerlendirilerek üç farklı kompozisyonda ikişer kişilik takımlar kurulmuştur. Birinci takım kompozisyonunda iki içedönük, ikinci takım kompozisyonunda bir içedönük ve bir dışadönük, üçüncü takım kompozisyonunda ise iki dışadönük katılımcı yer almaktadır. Her üç kompozisyon tipinde 10 farklı takım olmak üzere toplam 30 takım oluşturulmuş olup 60 katılımcı çalışmada yer almıştır.

Çalışmanın ikinci kısmında, oluşturulan takımların farklı zamanlarda araştırma odasına çağrılarak iki farklı görevi yüksek performansla gerçekleştirmeleri istenmiştir. Takımlara görevler tanıtılmadan önce, çalışma süresince kendilerine iki görev verileceği ve bu süreçte bir takım olarak çalışmalarını ve yüksek performans göstermeleri beklendiği açıklanmıştır.

Takımlara verilen ilk görev bir mezuniyet kutlaması için olabildiğince fazla ve farklı orijinal fikir üretilmesidir. 15 dakikalık süre boyunca birlikte tartışarak fikir

üretmişlerdir. Görev sonunda takım üyelerine bireysel olarak yanıtlamaları istenen Takımdan Duyulan Memnuniyet Soru Formu ve Takım Performansından Duyulan Memnuniyet Soru Formu dağıtılmıştır. İlk görev takım olma sürecinin uzunluğu göz önünde bulundurularak, takım üyelerini birbirlerine ısındırmak ve tanımlarını sağlamak amacıyla verilmiş olup performansları istatistiksel değerlendirmede dikkate alınmamıştır; ancak bu bilgi tüm uygulamalar tamamlanıncaya dek katılımcılara verilmemiştir.

Takımlara verilen ikinci görev, 15 dakikalık süre içerisinde 54 kağıttan oluşan bir deste iskambil kağıdı ile olabildiğince yüksek bir kule inşa etmektir. Görevin önemli kurallarından biri takım üyelerinin her birinin ellerinden sadece birini seçip kullanabilecek olmalarıdır. Sağ ya da sol ellerini seçmekte serbesttirler. Ellerindeki bir deste iskambil kağıdı ile yapacakları kulenin yüksekliği bir mezura ile ölçülmekte olup kule yüksekliği takım performansını göstermektedir. İskambil kağıdı ile kule yapmak özel el becerisi gerektirmeyen bir çalışma olup, başarılı olmak için çeşitli yollar izlenebilmektedir. Zaman sınırlaması nedeniyle kulenin yıkılması durumunda takımların yıkılan bölümü yapmak için yeniden çaba göstermeleri gerekmektedir ve yeterli zamanın olup olmadığını düşünerek kuleye kat çıkarken alacakları risk takım olarak verecekleri karara bağlı kalmaktadır. Her iki takım üyesinin de sadece birer ellerini kullanabilecek olmaları sebebiyle de takım üyeleri görev süresince sürekli iletişim kurmakta ve ortak kararlar doğrultusunda hareket ettikleri gibi tek bir beden olmaya çalışmaktadırlar. Görev sonrasında ilk görevin ardında olduğu gibi tekrar Takımdan Duyulan Memnuniyet Soru Formu ve Takım Performansından Duyulan Memnuniyet Soru Formu dağıtılmış olup ikinci çalışmalarını düşünerek bireysel olarak yanıtlamaları istenmiştir.

Örneklemeden elde edilen veriler, bilgisayarda bir veri analiz programı ile bilgisayarda değerlendirilmiştir.

3. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde veri analiz programı ile değerlendirilme sonucunda elde edilen bulgular hipotezlerde verilen sıra ile sunulmaktadır. Öncelikle içedönük/dışadönük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun (heterojenliğin/homojenliğin) takım performansına, üyelerin takımdan ve takım performansından duydukları memnuniyete olan etkisi üzerinde durulmaktadır. Daha sonra ise takım üyelerinin nevrotik kişilik özelliği düzeylerinin takım performansına, takımdan ve takım performansından duydukları memnuniyetlerine yönelik bulgular yorumlanmıştır.

Veriler ilk olarak içedönük/dışadönük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun heterojenliğinin takım performansına olan etkisini saptamak amacıyla (Hipotez 1) analiz edilmiştir. Takım performansı sadece ikinci görevdeki performans göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Takımların iskambil kağıtlarıyla inşa ettikleri kulenin yüksekliği takıma ait performans göstergesi olarak kabul edilmiştir. Çalışmanın başında dışadönük-dışadönük, içedönük-dışadönük ve içedönük-ıçedönük bireylerden oluşacak şekilde kurulan üç farklı takım kompozisyonunun takım performansına etkisini karşılaştırmak üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonucunda üç farklı takım kompozisyonunun takım performansına yönelik etkisinde anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($F(2; 29) = 1.92, p > .05$). Bu analizin sonucuna yönelik tanımlayıcı veriler Tablo 3.1.'de verilmiştir.

Tablo 3.1.

Dışadönük Kişilik Yapısına Göre Farklı Takım Kompozisyonlarının Performanslarına Yönelik Tanımlayıcı Değerler

Takım Türü	N	Ortalama	Std. Sapma
İçedönük- İçedönük	10	24.90	8.82
İçedönük- Dışadönük	10	17.50	6.50
Dışadönük- Dışadönük	10	20.30	9.90
Toplam	30	20.90	8.79

Takımların homojenlik ve heterojenlik durumlarının performansa etkisinin belirlenmesi için tamamen dışadönük ve tamamen içedönüklerden oluşan takımlar (homojen) birleştirilerek dışadönük ve içedönük bireylerden oluşan takımlar ile (heterojen) bağımsız örneklem için t testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Elde edilen veriler homojen ve heterojen takımlardan oluşan iki grup arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir ($t(28) = 1.53; p > .05$). Uygulanan t-testi sonucuna yönelik tanımlayıcı veriler Tablo 3.2.'de sunulmuştur.

Tablo 3.2.

Dışadönük Kişilik Yapısı İçin Homojen ve Heterojen Takımların Performansına Yönelik Tanımlayıcı Değerler

Takım Türü	N	Ortalama	Std. Sapma
Homojen	20	22.60	9.42
Heterojen	10	17.50	6.50

Tüm bu analizlerden elde edilen sonuçlar takım kompozisyonunun takım performansını etkilemediğini göstermektedir. Dolayısıyla Hipotez 1'in desteklenemediği söylenebilir.

İçedönük/dışadönük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun takım üyelerinin takımdan duydukları memnuniyete etkisini incelemek üzere dışadönük-dışadönük, içedönük-dışadönük ve içedönük-içedönük bireylerden oluşacak şekilde kurulan üç farklı takım kompozisyonunda yer alan katılımcıların hem ilk görev hem de ikinci görev için takımdan duydukları memnuniyetleri Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanarak karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları birinci görev sonunda takımdan duydukları memnuniyet arasında takımlar arasında bir anlamlı düzeyde bir farklılık olmadığını göstermiştir ($F(2;59) = 2.58, p > .05$). Ancak p değerinin .10'un altında oluşu dikkati çekmektedir. İkinci göreve yönelik olarak yapılan karşılaştırmalar takımlar arasında takımdan duyulan memnuniyet açısından yine anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığını işaret etmiştir ($F(2;59) = .15, p > .05$). Tablo 3.3. bu analize ait tanımlayıcı verileri sunmaktadır.

Tablo 3.3.

Dışadönük Kişilik Yapısına Göre Farklı Takım Kompozisyonlarının Takımdan Duydukları Memnuniyete Yönelik Tanımlayıcı Değerler

Takım Türü	N	Ortalama	Std. Sapma
TM1 İçedönük-İçedönük	20	11.70	1.86
İçedönük-Dışadönük	20	12.45	1.87
Dışadönük-Dışadönük	20	13.15	2.27
Toplam	60	12.43	2.06
TM2 İçedönük-İçedönük	20	11.40	2.43
İçedönük-Dışadönük	20	11.55	2.32
Dışadönük-Dışadönük	20	11.85	3.04
Toplam	60	11.60	2.58

Anahtar:

TM1: Birinci görevde takımdan duyulan memnuniyet

TM2: İkinci görevde takımdan duyulan memnuniyet

Takımların homojenlik ve heterojenlik durumlarının birinci ve ikinci görevlerden sonraki takım memnuniyetine etkisinin belirlenmesi için homojen ve heterojen takımlar bağımsız örneklemeler için t testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Elde edilen veriler birinci görevden sonra homojen ve heterojen takımlardan oluşan iki grup arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir ($t(58) = -.04$; $p > .05$). İkinci görevden sonraki takımdan duyulan memnuniyet düzeyleri karşılaştırıldığında da anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır ($t(58) = .10$; $p > .05$). Uygulanan t-testi sonuçlarına yönelik tanımlayıcı veriler Tablo 3.4.'de sunulmuştur.

Tablo 3.4.

Dışadönük Kişilik Yapısı İçin Homojen ve Heterojen Takımların Takımdan Duydukları Memnuniyete İlişkin Tanımlayıcı Değerler

Takım Türü	N	Ortalama	Std. Sapma	
TM1	Homojen	40	12.42	2.18
	Heterojen	20	12.45	1.87
TM2	Homojen	40	11.62	2.73
	Heterojen	20	11.55	2.32

Anahtar:

TM1: Birinci görevde takımdan duyulan memnuniyet

TM2: İkinci görevde takımdan duyulan memnuniyet

Analiz takım memnuniyetinde olduğu gibi performanstan duyulan memnuniyet için de yapılmıştır. Farklı takım kompozisyonlarının takım performansından duydukları memnuniyet düzeylerinin karşılaştırması için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarına göre içedönüklük/dışadönüklük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun homojenliği takım üyelerinin takım performansından duydukları memnuniyeti ilk görevde anlamlı düzeyde

etkilememiştir ($F(2;59) = 1.75, p > .05$), sonuç ikinci görevden sonra da anlamlı düzeyde bir fark göstermemiştir ($F(2;59) = .25, p > .05$). Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçlarına yönelik tanımlayıcı veriler Tablo 3.5.'de sunulmuştur.

Tablo 3.5.

Dışadönük Kişilik Yapısına Göre Farklı Takım Kompozisyonlarının Takım Performansından Duydukları Memnuniyete Yönelik Tanımlayıcı Değerler

	N	Ortalama	Std. Sapma
PM1 İçedönük-İçedönük	20	7.25	1.61
İçedönük-Dışadönük	20	8.20	1.39
Dışadönük-Dışadönük	20	8.00	2.00
Toplam	60	7.81	1.71
PM2 İçedönük-İçedönük	20	7.10	2.59
İçedönük-Dışadönük	20	6.65	1.92
Dışadönük-Dışadönük	20	7.15	2.73
Toplam	60	6.96	2.41

Anahtar:

PM1: Birinci görevden sonra takım performansından duyulan memnuniyet

PM2: İkinci görevden sonra takım performansından duyulan memnuniyet

Takımların homojenlik ve heterojenlik durumlarının birinci ve ikinci görevlerden sonraki takım performansından duyulan memnuniyetine etkisinin belirlenmesi için homojen ve heterojen takımlar bağımsız örneklemeler için t testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Elde edilen veriler birinci görevden sonra homojen ve heterojen takımlardan oluşan iki grup arasında takım performansından duyulan memnuniyet düzeyi için anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir ($t(58) = -1.23; p > .05$); ancak p değerinin .10'un altında oluşu dikkati çekmektedir. İkinci görevden sonraki takım performansından duyulan memnuniyet düzeyleri

karşılaştırıldığında da anlamlı düzeyde bir farklılığa rastlanmamıştır ($t(58) = .71$; $p > .05$). Uygulanan t-testi sonuçlarına yönelik tanımlayıcı veriler Tablo 3.6.'da sunulmuştur. Yapılan analizler sonucunda Hipotez 2 doğrulanmamıştır.

Tablo 3.6.

Dışadönük Kişilik Yapısı İçin Homojen ve Heterojen Takımların Takım Performansından Duydukları Memnuniyete İlişkin Tanımlayıcı Değerler

Takım Türü	N	Ortalama	Std. Sapma
PM1 Homojen	40	7.62	1.83
Heterojen	20	8.20	1.39
PM2 Homojen	40	7.12	2.63
Heterojen	20	6.65	1.92

Anahtar:

PM1: Birinci görevden sonra takım performansından duyulan memnuniyet

PM2: İkinci görevden sonra takım performansından duyulan memnuniyet

Nevrotik kişiliğin performansa olan etkisini analiz etmek için üyelerin nevroitiklik durumu belirlenmiştir. Bu amaçla, tüm katılımcıların elde ettikleri nevroitiklik puanlarının ortalaması alınmıştır (Ort: 10.03, ± 4.66). Nevrotiklik puanı 10 ve altında olan katılımcılar düşük düzeyde nevroitik, 10 ve üzerinde puan alan katılımcılar ise yüksek düzeyde nevroitik olarak kabul edilmiştir. Takımlardaki nevroitiklik düzeylerine bakıldığında üç farklı kompozisyon ile karşılaşılmıştır. Takımlardan 8 tanesi iki yüksek düzeyde nevroitikten, 11 tanesi iki düşük düzeyde nevroitikten ve 11 tanesi ise biri yüksek biri düşük düzeyde nevroitik kişilerden oluşmaktadır.

Nevrotik kişiliğin performansa olan etkisini analiz etmek için üyelerinin nevroitiklik düzeyi farklı olan takımların performansları Tek Yönlü Varyans Analizi ile karşılaştırılmıştır. Analiz sonuçları incelendiğinde nevroitik kişiliğin öngörülenin

aksine performansı olumsuz etkilemediği, nevrotikliğin performansa yönelik anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüş olup Hipotez 3 doğrulanamamıştır ($F(2;29) = 1.15, p > .05$). Uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına yönelik tanımlayıcı veriler Tablo 3.7.'de verilmiştir.

Tablo 3.7.

Nevrotik Kişilik Özelliğine Göre Farklı Takım Kompozisyonlarının Performansa Yönelik Tanımlayıcı Değerleri

	N	Ortalama	Std. Sapma
Yüksek Nevrotik - Düşük Nevrotik	11	21.72	9.29
Yüksek Nevrotik - Yüksek Nevrotik	8	23.87	0.90
Düşük Nevrotik - Düşük Nevrotik	11	17.90	6.07
Toplam	30	20.90	8.79

Araştırma soruları ve hipotezlerine ek olarak bazı ek analizler yapılmıştır. Bu amaçla takımların homojenlik ve heterojenlik durumlarının performansa etkisinin belirlenmesi için tamamen yüksek düzeyde nevrotik ve tamamen düşük düzeyde nevrotik bireylerden oluşan takımlar (homojen) birleştirilerek biri yüksek düzeyde nevrotik, diğeri düşük düzeyde nevrotik bireylerden oluşan takımlar (heterojen) ile bağımsız örneklem için t testi kullanılarak karşılaştırılmıştır. Elde edilen veriler homojen ve heterojen takımlardan oluşan iki grup arasında ($t(27.77) = 1.63; p < .05$) düzeyinde anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymaktadır. Analiz sonucuna göre üyelerinin her ikisi de yüksek düzeyde nevrotik olan veya her ikisi de düşük düzeyde nevrotik olan takımların performansı heterojen takımların performansına oranla daha yüksek düzeydedir. Uygulanan t-testi sonucuna yönelik tanımlayıcı veriler Tablo 3.8.'de sunulmuştur.

Tablo 3.8.

Nevrotik Kişilik Özelliği İçin Homojen ve Heterojen Takımların Takım Performanslarına İlişkin Tanımlayıcı Değerler

	Takım Türü	N	Ortalama	Std. Sapma
Performans	Homojen	19	22.63	9.77
	Heterojen	11	17.90	6.07

Çalışmamızın dördüncü hipotezinin sınanması amacıyla Basit Regresyon analizleri yapılmıştır. Bu analizlerde nevroklik bağımsız değişken, sırasıyla birinci görev için takımdan duyulan memnuniyet, ikinci görev için takımdan duyulan memnuniyet, birinci görev için takım performansından duyulan memnuniyet ve ikinci görev için takım performansından duyulan memnuniyet bağımlı değişkenleri oluşturmuştur. Elde edilen değerler Tablo 3.9.'da sunulmaktadır.

Tablo 3.9.

Nevrotikliğin Takımdan ve Takım Performansından Duyulan Memnuniyete Olan Etkisi

	F	df	β	T	p
TM1	1.041	1; 59	-.133	-1.020	.312
TM2	.031	1; 59	-.023	-.177	.860
PM1	4.338	1; 59	-.264	-2.083	.042*
PM2	.156	1; 59	-.052	-.395	.694

* $p < .05$

Anahtar:

TM1: Birinci görevden sonra takımdan duyulan memnuniyet

TM2: İkinci görevden sonra takımdan duyulan memnuniyet

PM1: Birinci görevden sonra takım performansından duyulan memnuniyet

PM2: İkinci görevden sonra takım performansından duyulan memnuniyet

Tablo 3.9’da gösterilen analiz sonucuna göre nevroitik kişilik özelliği yüksek olan takım üyelerinin birinci görev sonucunda bildirdikleri takım performansından duydukları memnuniyet düzeyi nevroitik kişilik özelliği düşük olan takım üyelerine göre anlamlı düzeyde düşük seviyededir ($\beta=-,264$). Birinci görevden sonra ölçülen takımdan duyulan memnuniyet düzeyinde ise nevroitiklik düzeyine bağlı bir anlamlı bir fark görülmemektedir. Aynı şekilde ikinci görevden sonra bildirilen takımdan duyulan memnuniyet ve takım performansından duyulan memnuniyet düzeyleri ile takım üyelerinin nevroitiklik seviyeleri arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu sonuçlar araştırmanın dördüncü hipotezinin kısmen desteklendiğini göstermektedir.

4. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada öncelikle takımları oluşturan bireylerin kişilik özelliklerinin takım performansına, bireylerin takımdan ve takım performansından duydukları memnuniyete etkisi araştırılmıştır. Araştırmada bu konunun ele alınmasının en önemli sebeplerinden birisi bu çalışmayı referans alacak organizasyonların doğru kişileri seçerek kuracakları takımlar vasıtasıyla maddi ve manevi faydalarını arttırmalarına yardımcı olmaktır.

Araştırmada öncelikle dışadönük/içedönük kişilik özelliğine dayalı takım kompozisyonunun takım performansına olan etkisi ele alınmıştır. Barry ve Stewart (1997) ölçülü ve doğru miktarda dışadönük takım üyesi bulunduran takımların, az ya da çok fazla sayıda dışadönük katılımcı içeren takımlardan daha yüksek düzeyde başarı gösterdiklerini saptamışlar, dışadönük kişilerin bulunmasının gruba katkı sağlayabileceğini; diğer taraftan çok fazla dışadönük barındıran gruplarda liderlik çatışmaları görülebileceğini iddia etmişlerdir. Dışadönük ve içedönük üyelere sahip takımlardaki iletişimin sürekliliğiyle ilgili olarak Kristof-Brown ve arkadaşları (2005), dışadönüklerin konuşmayı ve kendilerini dinletmeyi tercih etmeleri ve içedönük kişilerin ise dinlemeyi tercih etmeleri sebebiyle dışadönük kişilerin daha fazla konuşmaya teşvik edildiğini ve bu sayede ilişkinin devam edebildiğini belirtmişlerdir. Bu ve benzer araştırmalardan yola çıkılarak içedönük/dışadönük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun heterojenliğinin takım performansını arttıracığı ileri sürülmüştür. Toplanılan veriler sonucunda ise tahmin edilen aksine dışadönük/içedönük kişilik özelliğine dayalı takım kompozisyonunun takım performansına bir etkisi olmadığı görülmüştür. Takım çalışması ve kişiliğin takım performansına etkisine dair yapılan çalışmalara bakıldığında da farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Judge ve Erez (2007) gibi araştırmacıların bazıları dışadönüklerin sadece satış gibi özellikle etkileşim gerektiren belirli tipte görevlerde başarılı olduklarını ancak akademisyenlik gibi çeşitli görevlerde aynı derecede başarı gösteremediklerini öne sürmektedirler. Robertson ve arkadaşları (1999) da dışadönüklerin başarılı oldukları (motivasyon, yaratıcılık, iletişim) ve olmadıkları (problem çözme, analiz) yetkinlikler olduğunu belirlemektedirler ki bu da takıma verilen görevin dışadönüklerin sahip oldukları yetkinliklere uyması durumunda takımın daha başarılı olabileceğini, aksi durumda da başarısız olabileceğini öngörmemizi sağlamaktadır.

Araştırmanın ikinci hipotezini incelemek üzere içedönük / dışadönük kişilik özelliği bakımından, takım kompozisyonunun homojenliğinin takım üyelerinin takımdan ve takım performansından duydukları memnuniyeti arttıracadı iddia edilmiştir. Analizler sonucunda heterojen ve homojen takımlar arasında anlamlı bir farka rastlanmamış olmakla birlikte birinci görevde iki dışadönükten oluşan takımların takımdan duydukları memnuniyet düzeyi diğer takımlardan daha yüksek olmaya eğilimlidir ($p < .10$). Milliken ve Martins (1996) ve Keinan ve Koren (2002) gibi araştırmacılar, takımlar aynı tipte kişilik özelliklerine sahip kişilerden oluşturulduğunda takımdan duyulan memnuniyet düzeyinin arttığını ileri sürmüşlerdir. Gevers ve Peeters (2008) tarafından yapılan bir çalışmada da bireysel düzeydeki sorumluluk kişilik özelliği düzeylerinin farklı olmasının takımdan duyulan memnuniyeti negatif etkilemekte olduğu saptanmıştır. Bu araştırmanın sonuçları sadece dışadönük takım üyelerinin takımdan duydukları memnuniyetin yüksek olmaya eğilimli olduğunu göstermiştir. Dolayısıyla bu bulgu, dışadönük kişilerin, daha kolay mutlu olabilen ve kendilerini takım çalışmasında başarılı görmeye eğilimli olan kişiler olmaları ile bağlantılı görülebilir.

Bir başka bulgu ise üyelerinin içedönük / dışadönük kişilik özellikleri açaşından heterojen takımların performanslarından duydukları memnuniyet düzeylerinin birinci görev için homojen takımlardan daha yüksek düzeyde olmaya eğilimli olduğudur ($p < .10$). Ancak bu bulgu da tam bir anlamlılık seviyesine ulaşmamıştır. Bu sonuca benzer bir bulgu Gevers ve Peeters'ın (2008) araştırmaları sonucunda elde edilmiştir.

Gevers ve Peeters (2008), sorumluluk kişilik özelliği düzeylerinin farklı olmasının takım performansından duyulan memnuniyeti etkilemediğini saptamıştır. Görüldüğü üzere çeşitli kişilik özelliklerindeki benzerlik ve farklılıklar takım performansından duyulan memnuniyeti etkilememektedir ancak konu üzerinde daha farklı kişilik boyutlarını da ele alan ve aynı zamanda çeşitli görevlere de yoğunlaşan araştırmaların yapılması daha net bir sonuca ulaşılmasını sağlayacaktır.

Üçüncü hipotez kapsamında kişiliğin nevrotiklik özelliği de ele alınmış olup üyelerinin nevrotik kişilik özelliği yüksek olan takımların, üyelerinin nevrotiklik kişilik özelliği düşük takımlara kıyasla daha az başarı göstermeleri beklenmiştir.

Analizler her iki üyesi yüksek düzeyde nevrotikliğe sahip ya da en az bir üyesi yüksek düzeyde nevrotik olan takımların birbirlerinden ve her iki üyesi de düşük nevrotikliğe sahip üyeleri olan takımlardan performans olarak farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Hipotez kapsamında olmayan ek analizler sonucunda nevrotiklik açısından takım kompozisyonu homojen olan takımlarda (her iki üyesi de yüksek düzeyde nevrotik veya her iki üyesi de düşük düzeyde nevrotik olan) performansın, heterojen takımlardan (bir üyesi yüksek düzeyde nevrotik diğer üyesi düşük düzeyde nevrotik olan) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($p < .05$). Bunun sebebi olarak nevrotiklik düzeyi düşük olan biri ile nevrotiklik düzeyi yüksek olan bir başka kişinin birlikte çalışmakta zorlanmaları, bunun sonucunda da performanslarının düşmesi gösterilebilir.

Araştırmanın son hipotezi oluşturulurken nevrotik kişilik özelliği yüksek olan takım üyelerinin takım ve takım performansından duyacakları memnuniyetin, nevrotiklik özelliği düşük olan takım üyelerine göre daha az olacağı ileri sürülmüştür ve araştırma sonucunda sadece ilk görev için üyelerin nevrotiklik düzeyinin takım performansından duydukları memnuniyeti olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla bu araştırma hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilmektedir.

Bu araştırmanın literatür taraması kapsamında da görüldüğü üzere kişilik özelliklerinin takım çalışmasındaki etkisini ele alan araştırmalarda çok tutarlı

bulgulara rastlanmamaktadır. Bu çalışmanın birçok sonucu da literatürde elde edilen bazı araştırmaların sonuçlarını desteklememiştir. Bu durum, farklı nedenle açısından ele alınarak açıklanabilir. Bunlardan ilki araştırmalarda incelenen kişilik yapılarının çeşitliliği ve ölçülme yaklaşımlarındaki farklılıklardır. Kişilik yapıları üzerine çok araştırma olmasına karşın dışadönüklük/içedönüklüğün takım kompozisyonu olarak ele alınıp incelendiği araştırmalar çok sınırlı sayıdadır. Bu çalışma da dışadönüklük ve nevroitiklik üzerine tekrarlanabileceği gibi diğer kişilik tipleri için de aynı ya da farklı ölçekler kullanılarak yinelenebilir. İkinci bir nokta ise kişiliğin çok karmaşık bir yapı olduğu ve bu araştırmada sadece çok kısıtlı bir bölümünün incelenebildiğidir. Beş Faktör Kişilik Modeli kapsamında olan sorumluluk, geçimlilik, deneyime açıklık gibi özellikler de dışadönüklük ve nevroitiklik yapılarıyla etkileşime girerek kişinin takım içindeki davranışlarını belirleyebilir.

Kristof-Brown ve arkadaşları (2005), inceledikleri farklı çalışmalardan yola çıkarak, dışadönüklüğün takım çalışmasında performans ve memnuniyete olumlu etkisine yönelik çeşitli araştırmalar olduğunu; ancak hala bu etkilerin nedeninin tam olarak ortaya konulamadığını saptamışlardır. Bu sebeple araştırmacıların hangi kişilik özelliği olursa olsun takım performansına veya memnuniyet düzeyine etkisini araştırırken nedenlerini de ele almaları önerilmektedir.

Takım oluşturulurken bireylerin kişilik özelliklerini bilmek öngörude bulunmamıza yardımcı olsa dahi kişilerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetenekler hakkında veri sağlamamakta, deneyimleri ve öğrenme becerileri hakkında bilgilendirmemektedir. Barrick ve arkadaşları (1991) sadece takımı oluşturan bireylerin kişilik yapılarına ve görevin cinsine bakılarak takımın performansının güvenilir derecede tahmin edilemeyeceğinin günümüzde kabul edildiğini belirtmektedirler. Takım çalışması ele alındığında çalışmayı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunların arasında kişilerin özellikleri, görev tipleri, görevde zaman sınırının olup olmaması, uygulama yapılan yerin koşulları, takımdaki kişi sayısı sayılabilir. Eysenck ve Wilson (2000)'in de dedikleri gibi “kişilik önemlidir; ancak önemli olan sadece kişilik değildir.” Takım dizaynı değiştirildiğinde ya da takımlara

farklı görevler verilmesi durumunda sonuçlar farklı çıkabilecektir. Daha uzun süreli takım çalışması gerektiren görevler, takım süreçlerinin daha belirgin yaşanabilmesi açısından tercih edilebilir.

Ancona ve Caldwell (1992) araştırma sonucunda takım yapısında basit değişiklikler yapmanın performansı artırmadığını belirtmişlerdir. Takımların, içerisindeki farklılıkların beraberinde getirdiği pozitif süreç etkilerini saklamak ve negatif etkileri ise azaltmak üzere bir yol bulmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bunun için de bu farklılıkların getirdiği pozitif ve negatif etkilerin araştırmacılar tarafından çok iyi analiz edilmeleri ve sadece etkilerin olumlu ve olumsuz olmalarının ortaya konulmasının yanı sıra nedenlerinin de açıklanabilmesi önemlidir. Bu nedenler ortaya konulduktan sonra Watson ve arkadaşlarının (1993)da dediği gibi farklılıklardan doğan olumsuz etkilerin takım üyelerinin birlikte geçirdikleri zaman içerisinde azalabileceği öne sürülebilir.

Judge ve Erez (2007) ve Robertson ve arkadaşları (1999) gibi araştırmacıların yürüttükleri çalışmalar sonucunda da görüldüğü gibi takıma verilen görevin kişilerin sahip oldukları yetkinliklere uyması durumunda takım daha başarılı olabilmektedir. Görev tipine bağlı olarak gerekli niteliklerin belirlenmesi ve bu nitelikleri beraberinde getiren kişilik özelliklerinin göz önünde bulundurulması sonucunda kurulan takımların yüksek düzeyde başarı göstermeleri beklenebilir.

Bu tip araştırmalarda dikkat edilmesi gereken bir başka nokta performans değerlendirme ölçütü olarak neyin ya da nelerin ele alınacağıdır. Performans göstergesi olarak bu araştırmada olduğu gibi göreve yönelik sonuçlar ele alınabileceği gibi motivasyon, gönüllülük, yardımseverlik, bilgi düzeyi, yetenekler, beceriler gibi çok çeşitli faktörler düşünülebilir. Sadece tek bir faktör üzerinde durarak bir takımın performansı hakkında kesin kanıda bulunmak takımın ortaya koyduğu farklı olumlu ve olumsuz etkilerin gözden kaçmasına neden olabilecektir. Ne kadar çok değişken hakkında bilgi sahibi olunursa takımın performansını olumlu ve olumsuz etkileyen faktörler o derece netleşecektir ve bu bilgiler sayesinde takımın performansını arttırmaya yönelik çalışmalar düzenlenebilir.

Tüm bu değişkenlerin kontrol edilebilmesi ve takım çalışmasının farklı elemanlarının etkilerinin nedenleriyle ortaya konulabilmesi için örneklem grubunun yeterli ölçüde geniş olması gerekmektedir. Bu çalışmada takım kuruluşlarında her ne kadar medyana yakın dışadönük puanına sahip katılımcılar takım çalışmasına dahil edilmemiş olsalar dahi takımlar kurulurken kişilerin kişilik envanterinden aldıkları puan dışadönük ve iednklğ ifade etmesinin dışında dikkate alınmamıştır. Bir başka deyişle envanterden 5 puan (içedönük) ve 20 puan (dışadönük) alan iki kişi de heterojen takımı oluştururken 11 puan (içedönük) ve 16 puan (dışadönük) kişiler de heterojen takımı oluşturmuştur. İki takım arasındaki olası farklılıklar ise değerlendirmeye alınmamıştır. Bu alışma birçok değişkeni kontrol altına alabilmek için sınırlı sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

Yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçların, iş ve örgüt psikolojisi alanında yapılacak araştırmalara katkı sağlayacağı ve gerçekleştirilecek akademik çalışmalara yol göstereceği dşnlmekte olsa da bulguları endüstriye genelleyebilmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Her ne kadar Gevers ve Peeters (2008) mükemmel takımın kurulmasının genellikle imknsız olduğunu öne sürseler de araştırma sonuçlarının diğer araştırmacıları kişilik tipleri ile takım çalışması, performans ve bireysel memnuniyet konularında yeni alışmalar için teşvik etmesi beklenmektedir.

KAYNAKLAR

Acuna, S. T., Gomez, M. ve Juristo, N. (2009). "How Do Personality, Team Processes And Task Characteristics Relate To Job Satisfaction And Software Quality?" *Information And Software Technology*, 51, 627-639.

Ancona, D. G., ve Caldwell, D. F. (1992). "Demography And Design: Predictors Of New Product Team Performance", *Organization Science*, 3, 321-341.

Antonioni, D. (1998). "Relationship Between The Big Five Personality Factors And Conflict Management Styles", *International Journal Of Conflict Management*, 9, 336-355.

Aytaç, S. (2000). "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi", http://www.isgucdergi.org/index.php?p=arc_view&ex=96&inc=arc&cilt=2&sayi=1&year=2007 (28.10.2009)

Baltaş, A. (2003). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Çalışması ve Liderlik*, 5. Baskı, İstanbul: Remzi Kitapevi.

Bardavit, M. (2007). *Kişilik Yapılarının - Stresi Değerlendirme, Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres Ve İş Doyumu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Barrick, M. R. ve Mount, M. K. (1991). "The Big Five Personality Dimensions And Job Performance: A Meta-analysis", *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J. ve Mount, M. K. (1998). "Relating Member Ability And Personality To Work-Team Processes And Team Effectiveness", *Journal Of Applied Psychology*, 83, 377-391.

Barry, D. (1991). "Managing The Bossless Team: Lessons In Distributed Leadership", *Organizational Dynamics*, 21, 31-47.

Barry, B. ve Stewart, G. L. (1997). "Composition, Process And Performance In Self-Managed Groups: The Role Of Personality", *Journal Of Applied Psychology*, 82, 62-78.

- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bektaş, Ç. (2008). *Yüksek Performanslı Takım Yapılandırma: Engeller ve Çözümler*, İstanbul: Beta Basım.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım.
- Bischof, J. W. ve Scott, K. D. (2000). "An Examination Of Organizational And Team Commitment In A Self-directed Team Environment", *Journal Of Applied Psychology*, 85, 439-450.
- Briggs. S. R. (1988). "Shyness: Introversion Or Neuroticism?", *Journal Of Research In Personality*, 22, 290-30
- Clark, L. A. ve Watson, D. (1991). "Tripartite Model Of Anxiety And Depression: Psychometric Evidence And Taxonomic Implications", *Journal Of Abnormal Psychology*, 100, 316-336.
- Cole, M.S., Schaninger, W.S., Harris, S.G. (2002). "The Workplace Social Exchange Network", *Group And Organization Management*, 27, 142-167.
- Costa, P. T. Jr., ve McCrae, R. R. (1990). "Personality: Another "Hidden Factor" In Stress Research", *Psychological Inquiry*, 1, 22-24.
- Costa. P. T. Jr., McCrae, R. R. ve Dye. D. A. (1991). "Facet Scales For Agreeableness And Conscientiousness: A Revision Of The NEO Personality Inventory", *Personality And Individual Differences*, 12, 887-898.
- Day, D.V., Bedeian, A.G. (1995). "Personality Similarity And Work-Related Outcomes Among African-American Nursing Personnel: A Test Of The Supplementary Model Of Person-Environment Congruence", *Journal Of Vocational Behavior*, 46 (1), 55-70.
- Digman, J. M. (1990). "Personality Structure: Emergence Of The Five Factor Model", *Annual Review Of Psychology*, 41, 417-440.
- English, A. Griffith, R. L., Steelman, L. A. (2004) "Team Performance", *Small Group Researches*. 35 (6), 643-665.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*, 10. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Erkoç, Z. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kalite Yönetim Sistemleri Terimler Sözlüğü*, İstanbul: Alfa Basım.

Evans M., Clive T., Wells R. (1997). "Self-Managing Work Teams: The Team Member's Perspective", *Total Quality Management*, 8, 60-67.

Eysenck, H. J. (1991). "Dimensions Of Personality: 16, 5 Or 3? Criteria For A Taxonomic Paradigm", *Personality And Individual Differences*, 12, 773-790.

Eysenck, H.J., Wilson G. (2000) *Kişiliğinizi Tanıyın*, 4. Baskı, İstanbul: Remzi Yayınevi

Fettahlıgil, M. (2008). "Takım Çalışmaları Çeşitleri ve Oluşum Süreci" www.danismend.com/insankaynaklari/takimler (10.11.2008)

Fisher, C. F. (2003). "Why Do Lay People Believe That Satisfaction and Performance are Correlated? Possible Sources of a Commonsense Theory", *Journal of Organizational Behavior*, 24, 753-777.

Gevers, J. ve Peeters, M. (2008). "A Pleasure Working Together? The Effects Of Dissimilarity In Team Member Conscientiousness On Team Temporal Processes And Individual Satisfaction", *Journal of Organizational Behaviour*, www.interscience.wiley.com, (10.11.2008)

Giderler, Ç. (2005). *Yöneticilerin Kişilik Tarzları İle Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki Ve Eczacıbaşı Topluluğu'nda Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Giunipero, L. C., Vogt, J.F. (1997). "Empowering The Purchasing: Moving To Team Decisions", *International Journal Of Purchasing And Materials Management*, 33 (1), 8-15.

Greenhaus, I. H., Parasuraman, S., ve Wormley, W. M. (1990). "Effects Of Race On Organizational Experiences, Job Performance Evaluations And Career Outcomes", *Academy Of Management Journal*. 33, 64-86.

Hills, P. ve Argyle, M. (2001). "Happiness, Introversion-Extraversion And Happy Introverts", *Personality And Individual Differences*, 30, 595-608.

Hogan, R., Curphy, G. J. ve Hogan, J. (1994). "What We Know About Leadership: Effectiveness And Personality", *American Psychologist*, 49, 485-504.

Hogan, R., Hogan, J. ve Roberts, B. W. (1996). "Personality Measurement And Employment Decisions, Questions And Answers", *American Psychologist*, 51 (5), 469-477.

Hollenbeck, J. R., DeRue, D. S., Guzzo, R. (2004). "Bridging The Gap Between I/O Research And HR Practice: Improving Team Composition, Team Training And Team Task Design", *Human Resource Management*, 43 (4), 353-366.

İnce, M., Bedük A. ve Aydoğan, E. (2004). “Örgütlerde Takım Çalışmasına Yönelik Etkin Liderlik Nitelikleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 423-446.

Judge, A. J. ve Erez, A. (2007). “Interaction And Intersection: The Constellation Of Emotional Stability And Extraversion In Predicting Performance”, *Personnel Psychology*, 60 (3), 573-597.

Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (2000). “Powering Up Teams”, *Organizational Dynamics*, 28 (3), 48-65.

Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W. ve Homan, A. C. (2004). “Work Group Diversity And Group Performance: An Integrative Model And Research Agenda”, *Journal Of Applied Psychology*, 89 (6), 1008-1022.

Koparan, E. (2005). *Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Keinan, G. ve Koren, M. (2002). “Teaming up Type As And Bs: The Effects of Group Composition On Performance And Satisfaction”, *Applied Psychology*, 51 (3), 425-437.

Kosova, T., Roth, K. (2003). “Social Capital In Multinational Corporations And A Micro-Macro Model Of It’s Formation”, *Academy Of Management Review*, 29, 297-317.

Kristof-Brown, A. K., Barrick, M. R. ve Stevens, C. K. (2005). “When Opposites Attract: A Multi-Sample Demonstration Of Complementary Person-Team Fit On Extraversion”, *Journal Of Personality*, 73 (4), 935-958.

Lester, S. W., Meglino, B. M. ve Korsgaard, M. A. (2002). “The Antecedents And Consequences Of Group Potency: Alongitudinal Investigation Of Newly Formed Work Groups”, *Academy Of Management Journal*, 45, 352-368.

Lischetzke, T. ve Eid, M. (2006). “Why Extraverts Are Happier Than Introverts: The Role Of Mood Regulation”, *Journal Of Personality*, 74 (4), 1127-1162.

Littlepage, G. E., Schmidt, G. W., Whisler, E. W. ve Frost, A. G. (1995). “An Input-Process-Output Analysis Of Influence And Performance In Problem-Solving Groups”, *Journal Of Personality And Social Psychology*, 69, 877-889.

Mann, R. D. (1959). “A Review Of The Relationships Between Personality And Performance In Small Groups”, *Psychological Bulletin*, 56, 241-270.

- Margerison, C. (2001). "Team Competencies", *Team Performance Management*, 7/8, 117-122.
- Mazur, A. (1973). "A Cross-Species Comparison Of Status In Established Small Groups", *American Sociological Review*, 38, 513-529.
- McCrae, R. R. ve Costa, P. T. (1985). "Updating Norman's Adequate Taxonomy: Intelligence And Personality Dimensions In Natural Language And Questionnaires", *Journal Of Personality And Social Psychology*, 49, 710-721.
- McCrae, R. R. ve John O. P. (1992). "An Introduction To The Five-Factor Model And Its Applications", *Journal Of Personality*, 60, 175-215.
- McCullough, M. E., Bellah, C. G., Kilpatrick, S. D., Johnson, J. L. (2001). "Vengefulness: Relationships With Forgiveness, Romination, Well-Being, And The Big Five", *Personality And Social Psychology Bulletin*, 27, 601-610.
- Milliken, F.J. ve Martins, L. L. (1996). "Searching For Common Threads: Understanding The Multiple Effects Of Diversity In Organizational Groups" *Academy Of Management Review*, 21, 402-433.
- Morgeson, F., Reider M. ve Champion M. (2005). "Selecting Individuals In Team Settings: The Importance Of Social Skills, Personality Characteristics, And Teamwork Knowledge", *Personel Psychology*, 58 (3), 583- 590.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. ve Schmit, M. J. (1997). "A Theory Of Individual Differences In Task And Contextual Performance", *Human Performance*, 10, 71-83.
- Neuman, G. A., Wagner, S. H. ve Christiansen, N., D. (1999). "The Relationship Between Work-Team Personality Composition And The Job Performance Of Teams", *Group & Organization Management*, 24 (1), 28-45.
- Özbay, E. ve Arslan, H (2007). "Günümüz Yönetim Anlayışında Takım Oyununun Önemi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (21), 293-304, www.e-sosder.com (12.10.2008)
- Özden, M. C. (2008). *İK Şapkalı Yönetici*, İstanbul: Akis Kitap.
- Peeters, M. A. G., Rutte, C. G., van Tuijl H. F. J. M. ve Reymen I. M. J. J. (2006). "The Big Five Personality Traits And Individual Satisfaction With The Team", *Small Group Research*, 37, 187-211.
- Robertson, I.T., Gibbons, P., Baron, H., Maclver, R. ve Nyfield, G. (1999). "Understanding Management Performance", *British Journal Of Management*, 10, 5-12.

- Ross, T. M., Jones, E. C. ve Adams S. G. (2008). "Can Team Effectiveness Be Predicted?", *Team Performance Management*, 14, 248-268.
- Rutter, D. R., Morley, I. E. ve Graham, J. C. (1972). "Visual Interaction In A Group Of Introverts And Extraverts", *European Journal Of Social Psychology*, 2, 371-384.
- Senior, B. ve Swailes, S. (2007). "Inside Management Teams: Developing A Teamwork Survey Instrument", *British Journal Of Management*, 18, 138-153.
- Somer, O., Goldberg, L.R. (1999). "The Structure Of Turkish Trait Descriptive Adjective.", *Journal Of Personality And Social Psychology*, 76 (3), 421-450.
- Stoeber, J. ve Otto, K. (2006). "Positive Conceptions Of Perfectionism: Approaches, Evidence, Challenges", *Personality And Social Psychology Review*, 10, 295-319.
- Sumanski M. M., Kolenc, I., Markic, M. (2007). "Teamwork And Defining Group Structures", *Team Performance Management*, 13 (3), 102-116.
- Tett, R. P. ve Burnett, D. D. (2003). "A Personality Trait-Based Interactionist Model Of Job Performance", *Journal Of Applied Psychology*, 88, 500-517.
- Thoms, P., Moore, K. S., Scott, K. S. (1996). "The Relationship Between Self-Efficacy For Participating In Self-managed Work Groups And The Big Five Personality Dimensions", *Journal Of Organizational Behavior*, 17, 349-362.
- Tsui, A. S., Egan, T. D. ve O'Reilly, C. A. (1992). "Being Different: Relational Demography And Organizational Attachment", *Administrative Science Quarterly*, 37, 549-579.
- Van Vianen, A. E. M. ve De Dreu, C. K. W. (2001). "Personality In Teams: Its Relationship To Social Cohesion And Task Cohesion And Team Performance", *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10 (2), 97-120.
- Wang E., Chou H. , Jiang J. (2005). "The Impacts Of Charismatic Leadership Style On Team Cohesiveness And Overall Performans During ERP Implementation", *International Journal Of Project Management*, 23, 173-180.
- Watson, D., Clark, L. A., ve Harkness, A. R. (1994). "Structures Of Personality And Their Relevance To Psychopathology", *Journal Of Abnormal Psychology*, 103,18-31.
- Watson, D. ve Hubbard, B. (1996). "Adaptational Style And Dispositional Structure: Coping In The Context Of The Five-Factor Model", *Journal Of Personality*, 64 (4), 737-774.

White, J.K., Hendrick, S. S., Hendrick, C. (2004). "Big Five Personality Variables And Relationship Constructs", *Personality And Individual Differences*, 37, 1519-1530.

Williams, D. G. (1990). "Effects Of Psychoticism, Extraversion And Neuroticism In Current Mood: A Statistical Review Of Six Studies", *Journal Of Personality And Individual Differences*, 1990, 11 (6), 615-630.

Wu, P., Foo M., Turban T. (2008). "The Role Of Personality In Relationship Closeness, Developer Assistance And Career Success", *Journal Of Vocational Behavior*, 73, 440-448.

Yakut, Ö. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yelboğa, A. (2006). "Kişilik Özellikleri Ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8 (2), 196-211.

EKLER

EK-1

I. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Lütfen aşağıdaki soruları **eksiksiz** doldurunuz.

Adı Soyadı:

Yaş:

Cinsiyet: Kız / Erkek

Bölüm / Sınıf:

Cep Tel:

E-mail:

Yardımlarınız için teşekkürler

İletişim için: Melis.varan@gmail.com

EK-2

II. Aşağıda çeşitli durumlardaki duygu ve davranışlarınızla ilgili birçok ifade yer almaktadır. Her bir ifadeyi okuduktan sonra EVET ya da HAYIR yanıtlarından birini yuvarlak içerisinde alarak cevaplayınız. Cevaplarınızı soruların anlamı üzerinde fazla düşünmeden mümkün olduğunca çabuk bir şekilde işaretleyiniz

- | | | |
|---|------|-------|
| 1. Çok değişik meraklarınız var mıdır?..... | EVET | HAYIR |
| 2. Ruh haliniz sık sık iniş ve çıkışlar gösterir mi?..... | EVET | HAYIR |
| 3. Konuşkan bir insan mısınız?..... | EVET | HAYIR |
| 4. Nedeni olmadığı halde, kendinizi “tam anlamıyla son derece mutsuz” hissettiğiniz olur mu?..... | EVET | HAYIR |
| 5. Oldukça canlı bir kişi misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 6. Yapmamanız veya söylememeniz gereken şeyler olduğunda sık sık endişe duyar mısınız?..... | EVET | HAYIR |
| 7. Canlı bir toplantının havasına genellikle kendiniz kaptırır mısınız?..... | EVET | HAYIR |
| 8. Tedirgin bir kimse misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 9. Yeni kimselerle tanışmaktan hoşlanır mısınız?..... | EVET | HAYIR |
| 10. Hisleriniz kolayca incinir mi?..... | EVET | HAYIR |
| 11. Sosyal olaylarda arka planda kalma eğiliminde misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 12. Sık sık “tartıştığınızı” hisseder misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 13. Çok gezmeyi sever misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 14. Sık sık suçluluk duygusundan rahatsız olur musunuz?..... | EVET | HAYIR |
| 15. Okumayı, insanlarla tanışmaya tercih eder misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 16. Kendinize “sinirli bir kimse” der misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 17. Çok arkadaşınız var mı?..... | EVET | HAYIR |
| 18. Endişe eden biri misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 19. Kendiniz için “kaygısız” diyebilir misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 20. “Dehşet verici şeyler olabilir” diye endişe eder misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 21. Yeni dostlar edinmek için genellikle ilk adımı siz mi atarsınız?..... | EVET | HAYIR |
| 22. Kendinize “gergin” veya “sinirleri son derece gerilmiş” bir insan diyebilir misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 23. Başkaları ile beraber olduğunuz zaman genellikle sessiz misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 24. Sönük bir toplantıya canlılık getirebilir misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 25. Sağlığınız hakkında endişelenir misiniz?..... | EVET | HAYIR |
| 26. Arkadaşlarınızla şakalaşmaktan veya komik hikayeler anlatmaktan hoşlanır mısınız?..... | EVET | HAYIR |
| 27. İnsanlarla kaynaşmaktan hoşlanır mısınız?..... | EVET | HAYIR |

28. Uykusuzluk çekmekten şikayetçi misiniz?.....	EVET	HAYIR
29. İnsanlar sizinle konuşurken hemen daima bir hazır cevabınız bulunur mu?.....	EVET	HAYIR
30. Sık sık sebepsiz yere kendinizi kayıtsız ve yorgun hissedersiniz mi?.....	EVET	HAYIR
31. Çabuk hareket gerektiren şeylerden hoşlanır mısınız?	EVET	HAYIR
32. Sık sık hayatın çok sıkıcı ve donuk olduğu hissine kapılırmısınız?.....	EVET	HAYIR
33. Sık sık zamanınızın elverdiğinden daha çok faaliyetlere katılırmısınız?.....	EVET	HAYIR
34. Görünüştünüz için çok endişelenir misiniz?.....	EVET	HAYIR
35. Ölmüş olmayı hiç istediğiniz oldu mu?.....	EVET	HAYIR
36. Bir toplantıyı hareketlendirebilir misiniz?.....	EVET	HAYIR
37. Utandırıcı bir tecrübenin ardından uzun bir süre endişelenir misiniz?.....	EVET	HAYIR
38. “Asabi” olmaktan şikayetçi misiniz?.....	EVET	HAYIR
39. Sık sık kendinizi yalnız hissedersiniz?.....	EVET	HAYIR
40. Sizde veya yaptığınız işte hata bulunursa kolayca kırılırmısınız?.....	EVET	HAYIR
41. Etrafta fazla telaş ve heyecan olmasından hoşlanır mısınız?..	EVET	HAYIR
42. Bazen etrafınıza enerji saçarken, bazen de son derece cansız ve yavaş hareket eder misiniz?.....	EVET	HAYIR
43. Başkaları sizi çok canlı ve hareketli mi görür?.....	EVET	HAYIR
44. Bazı şeylere karşı hassas mısınız?.....	EVET	HAYIR

EK-3

Ad Soyad:

Aşağıdaki soruları biraz önce tamamladığınız çalışmayı düşünerek yanıtlayınız.

I. Çalışma süresince birlikte olduğunuz takımı düşünerek aşağıdaki soruları yanıtlayınız.

- (1) Kesinlikle katılmıyorum
- (2) Katılmıyorum
- (3) Kararsızım
- (4) Katılıyorum
- (5) Tamamen katılıyorum

	1	2	3	4	5
Genel olarak, takımımızın uyumundan memnun kaldım.					
Genel olarak, takımımızda işler yolunda gitti					
Eğer benzer bir çalışmada tekrar yer almam gerekirse, yine aynı kişiyle çalışmak isterim.					

Aşağıdaki soruları biraz önce tamamladığınız çalışmayı düşünerek yanıtlayınız.

II. Çalışma süresince birlikte olduğunuz takımın performansını ve sonucunu düşünerek yanıtlayınız.

- (1) Kesinlikle memnun kalmadım
- (2) Memnun kalmadım
- (3) Kararsızım
- (4) Memnun kaldım
- (5) Çok memnun kaldım

	1	2	3	4	5
Takiminin performansından ne kadar memnun kaldınız?					
Çalışmanın sonunda ortaya çıkan iş sizi ne kadar tatmin etti?					

ÖZGEÇMİŞ

1985 doğumlu olan Melis Varan 2007 yılında İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü'nden mezun olduktan sonra Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı'na girme hakkı kazanmıştır. Üniversitedeki öğrenimi esnasında İstanbul Üniversitesi Psikoloji Kulübü'nde bir sene boyunca yönetim kurulu başkanı, Avrupa Psikoloji Öğrencileri Birlikleri Federasyonu'nda (EFPSA - European Federation of Psychology Students Associations) ise iki sene boyunca Yurtdışı Eğitim Koordinatörü olarak yönetim kurulunda görev almış, ayrıca farklı gönüllü organizasyonlarda da aktif roller üstlenmiştir. Çeşitli klinik psikoloji ve insan kaynakları alanlarında staj tecrübeleri bulunmaktadır. Son olarak bir eğitim ve danışmanlık firmasında İletişim ve Organizasyon Sorumlusu olarak 2 yıl boyunca çalışmıştır.