ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 98, Kasım 2019, s. 217-232

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.36809>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
27.08.2019

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.11.2019

Arş. Gör. Feleknaz Burcu ÇOLAKOĞLU

İstanbul Gelişim Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi,
Havacılık Yönetimi Bölümü
fbcolakoglu@gelisim.edu.tr

TAKIM ETKİNLİĞİNİN BAZI SOSYO-DEMOGRAFIK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: İSTANBUL PERAKENDE SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA¹

Öz

Takım çalışması örgütsel etkinliğin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Ancak takım çalışmasının başarısı kültürel ve kişisel özelliklerle de ilgilidir. Son zamanlarda birçok işletme faaliyetlerini takım bazlı yapmaktadır. Küresel rekabet ortamında etkin takım çalışmasının önemi gittikçe artmaktadır. Bu sebepten dolayı birçok işletme takım çalışmasına yönelmektedir. Takım çalışmasında çalışanların birlikte çalışmasından kaynaklanan sinerjik bir etki oluşmaktadır. Bu durum işletmelerin rekabet avantajlarını artırmaktadır. Araştırmada takım etkinliği ile bazı sosyo-demografik değişkenler arasında farklılık olup olmadığı ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma İstanbul perakende sektörünü kapsamaktadır ve takım etkinliğinin yaş, eğitim ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Takım, Takım etkinliği, Sosyo-demografik değişkenler

¹ Bu makale Feleknaz Burcu Çolakoğlu'nun “ Liderin Takım Çalışması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma” Başlıklı Yüksek Lisans Tezinden Üretilmiştir.

TEAM EFFECTIVENESS AND SOME SOCIO- DEMOGRAPHICAL VARIABLES: A RESEARCH IN THE RETAIL SECTOR IN ISTANBUL

Absract

Work team is a important part of organizational effectiveness. Many business have operated team based recently. The important of team effectiveness has more and more increased in the global competition area. Therefore many business prefer team work In team work there is a synergy caused employee work together. This situation get increased competitive advantage of business. The study is about defining the relationship among team effectiveness and some socio- demographical variables. The study includes İstanbul retailer sector and there is relationship between team effectiveness with age, education and income status.

Keywords: Team, Team effectiveness, Socio- demographical variables

GİRİŞ

Bireylerin bazı durumlarda amaçlarını tek başlarına gerçekleştirmeleri çoğu zaman mümkün olmadığı için işbirliği ve amaç birliğine ihtiyaç duyarlar. Birden fazla kişinin aynı amaç doğrultusunda bir araya gelip işbirliği yapması daha kısa sürede daha etkin ve verimli sonuca ulaşılmasını sağlamaktadır. Bu sebeple takım çalışması sinerjinin aynı doğrultuda yaratılma sürecini ifade etmektedir. İşletmeler girişimcisi, yöneticileri ve işçileriyle beraber bir takım oluşturmaktadır. Özellikle dış çevrenin 1990'lerden sonra hızla değişimi ile birlikte örgütlerin yapısında ve uyguladıkları yönetim stratejilerinde önemli farklılıklar ortaya çıkmıştır. Bu farklılıklar bünyesinde takım çalışması uygulamaları önem kazanmaya başlamıştır. Artık çoğu örgüt sanki kendi aralarında sözleşmişçesine, rekabet avantajı elde etmek adına takım çalışması uygulamalarının zorunluluğuna vurgu yapmaktadır (Özler ve Koparan, 2006: 2). Günümüzde takım çalışması örgütsel hayatın kaçınılmaz bir parçasını oluşturmaktadır (Guchait, Lei, Tews, 2016: 300). Diğer bir ifadeyle takım çalışmalarının önemi gün geçtikçe daha da artmaktadır (Esquivel ve Kleiner, 1996:42).

Takımlar, herhangi bir kişinin kendisine özgü yeteneklerinin ötesinde tamamlayıcı beceri ve yetenekleri içerisinde barındırır. Bütünleşmiş ve tamamlayıcı niteliğe ulaşmış beceri ve bilgiler takımların yenilenebilirlik, kalite, müşteri hizmetleri ve benzerine ilişkin aksaklıklarla başa çıkabilmelerini kolaylaştırmaktadır. Takımlar mutlak hedef ve iş yapış biçimlerini beraberce geliştirerek zamanında çözüm üreterek iletişimi etkin kılmaktadır. Takımlar değişen gündem ve isteklere yönelik duyarlı ve esnek olduğundan dönüşümlere etkin bir biçimde uyum sağlayabilmektedir. Takımın başarısı tüm üyeleri kapsayıcı bir motivasyon ağı oluşturmaktadır (Katzenbach ve, 1993: 23). Ayrıca takım çalışmasının bir takım kişisel özelliklerle de ilgili olduğu söylenebilir.

Günümüz yoğun küresel rekabet ortamında bireysel kararlar vermek ve bireysel hareket geçmek rekabet üstünlüğü için dezavantaj oluşturmaktadır. Dolayısıyla gerekli olan bilgi, yetenek ve deneyime sahip kişiler bir araya getirilerek takım halinde çalışmalarının önemi artmaktadır. Dinamik iş ortamında takım halinde problemlerin çözümünde etkinlik ve sinerji sağlanmaktadır. Ancak işletmelerin üzerinde durmasını gerektiren asıl mesele takımların kullanılıp kullanılmamasından ziyade en etkin şekilde nasıl faydalanılacağı konusudur (Zehir, ve Özşahin, 2008:266).

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Takım Kavramı

Literatüre bakıldığında takım kavramı ile ilgili birçok tanım olduğu görülmektedir. Bu tanımlar arasında birçok benzerlik veya küçük farklar göze çarpmaktadır (Küçük, 2008: 170). Bu tanımlardan bazılarını aşağıdaki biçimde belirtebiliriz;

Francis ve Young (1992:7), her grubun takım olamadığını belirtmişlerdir. Çünkü takım üyeleri aktif olarak birbirine bağımlı ve ortak performans amaçlarını paylaştığı görev gruplarından oluşmaktadır. Takım ile ilgili bir başka tanım ise (Armağan, 2000:152), kişinin tek başına sonuçlandıramayacağı, belirsizlik içeren sorunların çözümlerini, ayrıca hedef saptama ya da iş akışlarını, katılımcı üyelerle bir araya gelerek üreten ve bu süreçte kalite, etkinlik, verimlilik ve performansı temel alan çalışma üniteleridir biçimindedir.

Katzenbach ve Smith (2005: 1) ise takımın, ortak bir amaca kendilerini adayan, performans hedefleri belirleyen ve karşılıklı olarak sorumlu sayabilecekleri ortak yaklaşımları olan, birbirlerini tamamlayan becerilere sahip az sayıda insandan oluşan bir grup olduğunu vurgulamışlardır. Zehir ve Özşahin'e göre takım, (2008: 267) belirli amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insan topluluğundan oluşmaktadır. Atılğan vd., ise (2010: 22) önceden belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmek üzere bir araya gelen, birbirlerine bağlı ve birlikte hareket eden, birbirleri ile iyi ilişkiler kurabilen, bir işi yapmada en usta kişilerin bir araya gelmesi, kendi yöneticilerini kendilerinin seçmesi ve birlikte dayanışma içinde çalışmasına vurgu yapmaktadırlar. Eren ise, (2012: 467) takımı önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş, birbirine bağımlı ve birlikte hareket eden iki veya fazla kişinin oluşturduğu topluluk olarak ifade etmektedir. Zincirkıran, vd. de (2015: 174), takımın örgüt sınırları içerisindeki ilişkileri yöneten bireyler topluluğu olduğuna vurgu yapmaktadır.

Takım, farklı uzmanlık alanlarından gelerek becerilerinin birleştirilmesi ile bir görevi yerine getirmek üzere bir araya gelen insanlar topluluğudur. Takım tanımında üç önemli öge dikkati çekmektedir. Bunlardan ilki, takımın oluşturulabilmesi için iki veya daha fazla kişinin gerekmesidir. İkincisi, takımı oluşturan kişilerin birbirine bağımlı olması ve birlikte hareket etmesidir. Üçüncüsü ise, takımı oluşturan kişilerin belli bir amacı gerçekleştirmek üzere çalışmalarınıdır (Eren, 2013:467). Takım; yetenekleri birbirini destekleyen az sayıda insandan oluşur. Takım içindeki her bir üye kendisini ortak amacın gerçekleşmesi için adanmış ve amaç için kendilerini sorumlu tutarlar. Etkinlik ise bir örgütün tespit edip belirlediği hedef ve amaçlarına ulaşma derecesini ifade etmektedir (Özdevecioğlu,1999:401).

Tüm bu tanımlardan çıkan ortak özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Takım üyelerinin ortak bir geçmişi vardır.
- Takım üyeleri aralarında katılım sağlarlar.
- Aralarında kuvvetli iletişim vardır.
- Takım üyeleri birbirlerine bağlıdır.
- Ortak atmosferi paylaşırlar.
- Belirli standartları vardır.

•Zaman içerisindeki değişimlere uyum sağlarlar.

Takım üyelerinin birlikte çalışmaya istekli olmaları ve takım amaçlarına ulaşabilmek için gerekli olan bilgi ve beceriye sahip olması gerekir. Kişiler açısından bakıldığında bir takıma üye olma ve bu örgütün takım üyelerini önemsemesi kişisel tatminini üst seviyeye çıkarmaktadır. Bireysel doyum tam olarak sağlandığında personelin iş tatmini ve performansı artacaktır. Örgütlerin büyüklüğü, üyelerin vaziyetleri, şirketin yapısı, işin niteliği, yönetim şekli ve çevresel etmenler gibi hallere bağlı olarak takımların yüksek performans göstermesi ve amaçlarına ulaşması sağlanabilir (Özler ve Koparan, 2006: 3).

1.2. Takımların Yararları Ve Sakıncaları

Yöneticiler belirledikleri hedeflere ulaşmak için takımları kullanıp kullanmayacaklarına karar verirler. Bu kararları verirken fayda ve maliyeti iyice hesaplamalıdır. Örgütlerde takımların oluşturulması verimlilik ve üyelerin tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Diğer bir taraftan da takımlar, iyi işletilmediği takdirde örgütte motivasyon ve performansın fiilen düşmesine de sebep olabilirler (Şimşek, 2009: 418).

Takım çalışmasının çoğu avantajı, takım üyelerinin yetenekleri ve tecrübelerinin bir araya gelmesiyle ortaya çıkar. Takımlar problem çözümüne odaklanarak yeni iletişim süreçleri oluşturma eğilimindedirler (Luecke, 2008: 10).

Bu bağlamda takım çalışmasının potansiyel yararları şunlardır:

- Takım çalışmasında performans, kişinin kendi kendine göstereceği başarıdan daha fazla üst bir aşamaya gelir.
- İnsanlar bir takıma dâhil olduklarında kendilerini daha güçlü, daha güvende ve tehditlere karşı daha dayanıklı hissederler.
- Kişiler tek başına elde edemeyecekleri birçok şeye takım çalışması sayesinde ulaşırlar (Eren, 2013: 482).
- İnsanlar bir yere ait olmayı severler ve buna ihtiyaç duyarlar. Buna bağlı olarak da bir takımın üyesi olmak onların işi daha fazla sevmelerine sebep olmaktadır (Hardingham, 1997: 16).
- Takım olarak karar alındığında, kararı uygulayacak üyelerin de desteğini sağlar.
- Takım çalışması motive edicidir dolayısıyla üyeler takımda en iyi performanslarını gösterirler (Luecke, 2008: 9).Takım çalışmasının yukarıda belirtilen bir takım faydaları yanında literatürde çeşitli sakıncalarından da bahsedilmektedir. Bu sakıncaları başlıcaları şunlardır:
- Takım üyeleri birbirleri ile iletişim kurabilmek için çok fazla enerji ve zaman harcarlar. Buna bağlı olarak iş olumsuz etkilenebilir.
- Takım içerisinde bulunmak bazı insanların doğasına aykırı olabilir. Bu insanlar takım içine girdiklerinde çekinebilir ya da kıyıda kalabilir.
- Örgüt içerisindeki takımlar birbirleriyle rekabet halinde bulunabilirler. Bu da kuruma zarar verir (Hardingham, 1997: 16).
- Takımlar hedefe giden yolda başarılar kazandıkça yöneticilerine duydukları ihtiyaç da bununla orantılı olarak azalmaktadır.

•Takımlar büyüdükçe üyelerden bazıları işten kaçma eğilimine girebilmektedir. Bu da takım içerisinde adaletsizliğe sebep olmaktadır (Eren, 2013: 482).

Belirtilen bu dezavantajları göz önünde bulundurarak, takımın ciddi şekilde düşünülüp doğru kişilerin bir araya getirilmesiyle oluşturulması gerekmektedir (Hardingham, 1997: 16).

1.3. Takım Etkinliğini Belirleyen Unsurlar

Takım etkinliğini belirleyen sekiz faktör bulunmaktadır. Bunları aşağıdaki biçimdeki gibi belirtebiliriz (Zehir ve Özşahin, 2008: 269-271):

1.Takım Sinerjisi: İnsanların belirli bir amaç doğrultusunda bir araya getirilmesi ve amaç birliğinin oluşturulması takım sinerjisinin temelini teşkil eder. İyi kurulmuş bir takımla yaratılan sinerji sonucu, bireysel performansların toplamının birkaç katına ulaşıldığı günümüzde sıkça görülen bir durumdur. Takım çalışması ve sinerji, iş hayatının olmazsa olmaz kavramları haline gelmiştir. Teknik yetkinlikler ve becerilerin yanı sıra kişilerin duygusal olgunluğu da takım çalışmasında büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, takım oluşturma başlangıcından bitişine kadar titizlikle yapılandırılması ve izlenmesi gereken bir süreçtir (Bahadır, 2010:92).

2.Performans Hedefleri: Bu hedeflerin açık, anlaşılabilir, ayrıca gözleme uygun ve ölçülebilir olması gereklidir. Böylece devam eden süreçler için belirlenen bu hedefler kontrol edilecek ve gerekli girdiler sağlanarak performans artırılacaktır.

3.Takım İçi ve Dışı İletişim: Takımın etkinliği açısından takım içinde iletişim kanallarının açık ve yeterli düzeyde olması gerekir.

4. Kabiliyetler: Takımların en önemli avantajlarından birisi de farklı uzmanlık alanlarından ve farklı tecrübelere sahip bireylerden oluşmasıdır. Tüm takım fertleri yapacakları iş için gerekli eğitimi almış olmalıdırlar.

5.Kaynakların Kullanımı: Takım etkinliğinin ve performansının önemli göstergelerinden biri de kaynakların kullanımıdır. İşletme elinde mevcut olan kaynakları optimum şekilde kullanmak durumundadır. Aynı şekilde takım da kendine tahsis edilen her türlü imkânı en iyi şekilde değerlendirdiğinde verimi artacaktır.

6.Yeniliğe Odaklanma: Her şeyin çok hızlı değiştiği ve geliştiği günümüz koşullarında takımlar da bu gelişmeye açık olmalı ve hem yenilikleri takip etmeli hem de yenilik yapmaya çalışmalıdırlar. Amaçlarda, planlarda, yöntemlerde ve çalışmada yenilik, ürünlerde ve sistemlerde yenilik ve yeni yöntemlerin tüm aşamalarda kullanılması da verimi yükseltecektir.

7.Kaliteye Odaklanma: Günümüzde son kullanıcı olarak tüketiciler çok bilinçlidirler ve bu bilinçle kalite konusuna daha da önem vermektedirler. Beklentileri artan tüketici çevresi için onların beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılayacak çözümler sunmanın yolu kaliteden geçmektedir.

8. Liderliğe Güven: Takım etkinliğini ve performansını doğrudan etkileyen ve takımı takım yapan en önemli etkenlerden birisi de takım lideridir. İyi yönetilen bir takımda dayanışma ve sinerji artacak, takımın performansı yükselecektir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı Ve Önemi

Araştırma İstanbul'da perakende sektörü bağlamında alışveriş merkezinde çalışmakta olan takım üyelerini kapsamaktadır. Araştırmanın amacı takım etkinliğinin üyelerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, gelir durumu ve kurumda çalışma süresi gibi sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Analiz Birimi

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Şekil 1: Araştırmanın Modeli

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa yakasında faaliyet gösteren alışveriş merkezlerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Evrene üye kişilerin sayısı tam olarak tespit edilememekle birlikte evrenin sayısının 40.000 üzeri olduğu varsayılmaktadır. Söz konusu evren büyüklüğünün 381 ile 384 arasında örneklem sayısına sahip olmasının %95 güven aralığıyla geçerli sonuç verdiği düşünüldükten sonra araştırmamızda bu örneklem sayısına ulaşmaya çalışılmıştır (Kurtuluş, 1998: 113). Ancak, kolayda örnekleme tekniği kullanılan bu çalışmada zaman, yanıt alma oranı, erişim kısıtlılığı, çalışma yoğunluğu ve biçimi gibi belirli sınırlılıklar sebebiyle 500 kişiye anket dağıtılmasına rağmen yalnızca 234 kişiden geri dönüş alınabilmektedir.

2.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmada takım üyelerinin görüşleri esas alınmıştır ve ankete katılanların, ankette yer alan ifade ve soruları içten ve dürüst bir şekilde yanıt verdikleri varsayılmıştır.

Araştırma sadece İstanbul perakende sektörü bağlamında alışveriş merkezlerinde çalışmakta olan takım üyeleri üzerinde yapılmıştır. Araştırma İstanbul'daki her alışveriş merkezinde yapılmamış olup alışveriş merkezlerinin seçimi erişim kolaylığı güdümüyle belirlenmiştir.

2.5. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Veri toplama aracı olarak nicel araştırmalarda sıklıkla kullanılan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket toplamda iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk kısmında demografik özellikleri tespit etmek amacıyla 8 soru sorulmuştur. İkinci kısımda ise takım etkinliğini belirlemeye yönelik Bateman ve Wilson, (2002) tarafından geliştirilen ve çalışmaya göre uyarlanan 32 soru yer almaktadır. Anket sorularının sınıflandırılmasıyla birlikte, soruların anlaşılıp anlaşılmadığının denemesi, güvenilirliğinin saptanması ve anketin son halinin oluşturulabilmesi amacıyla 30 katılımcıya pilot test uygulanmıştır. Soruların anlaşılır olduğu belirlendikten sonra anket formu alışveriş merkezi çalışanlarına elden ve internet üzerinden dağıtılmıştır. Katılımcılardan, anket formunda yer alan her bir soru için 5'li Likert Ölçeği ile hazırlanmış olan "1= Kesinlikle Katılmıyorumdan, 5= Kesinlikle Katılıyorum"a kadar olan seçeneklerinden kendilerine en uygun olanı seçmeleri istenmiştir.

Anket çalışması ile elde edilen verilerin analizinde SPSS 24 paket programı kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi yapılmıştır. Hipotezleri test etmek için ise Mann Whitney U, Kruskall Wallis testleri kullanılmıştır.

Ölçek için yapılan güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki tabloda görülmektedir:

Tablo:1 Takım Etkinliği Ölçeği (Güvenilirlik Analizi)

Ölçek	Cronbach Alfa (α)	Soru Sayısı
Takım Etkinliği	0,971	32

Cronbach Alfa (α) değerinin 0,971 çıkması ölçeğin çok iyi düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir (Güriş ve Astar, 2014:245).

2.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın modeline bağlı olarak takım etkinliğinin bazı sosyo-demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmeye yönelik aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin *cinsiyetleri* arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin *yaşları* arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin *eğitim durumları* arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin *gelir durumları* arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin *kurumda çalışma süreleri* arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Çalışmanın bu kısmında ankete katılan bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir durumu, eğitim durumu, kurumdaki pozisyonu, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi gibi demografik özellikleri incelenmiştir. Sonuçlar ile ilgili veriler Tablo 2’de gösterilmektedir;

2.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmada aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

2.7.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Bireysel Özellikler		f	%
Cinsiyet	Kadın	108	46,2
	Erkek	126	56,8
Yaş	18-25	91	39,1
	26-30	93	39,9
	31-35	32	13,7
	36-40	6	2,6
	41-45	4	1,7

	46 yaş ve üzeri	6	2,6
Medeni Durum	Evli	56	23,9
	Bekâr	178	76,1
Gelir Durumu	0-1604 TL	58	24,8
	1604-2500 TL	95	40,6
	2501-3500 TL	58	24,8
	3501 TL ve üstü	22	9,4
Eğitim Durumu	Okuryazar	4	1,7
	İlköğretim	6	2,6
	Lise	62	26,5
	Ön lisans (2 yıllık)	50	21,4
	Lisans (4 yıllık)	72	30,8
	Lisansüstü (Yüksek Lisans veya Doktora)	40	17,1
Kurumdaki Pozisyonunuz	Satış Danışmanı	144	61,5
	Süpervizör	32	13,7
	Grup Lideri	22	9,4
	Müdür Yardımcısı	12	5,1
	Müdür	24	10,3
Kurumdaki Çalışma Süreniz	1 Yıllardan Az	46	19,7
	1-3 Yıl	134	57,3
	4-6 Yıl	30	12,8
	7-10 Yıl	20	8,5
	11 Yıl ve Üstü	4	1,7
Toplam Çalışma Süreniz	3 Yıllardan Az	72	30,8
	3-6 Yıl	88	37,6
	7-10 Yıl	39	16,7
	11 Yıl ve Üstü	34	14,5

Çalışmaya katılan bireylerin cinsiyete göre dağılımları incelendiğinde katılımcılardan %46,2'sini (108 kişi) kadınların, %56,8'ini (126 kişi) erkeklerin oluşturduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımları incelendiğinde en yüksek oran % 79 ile (184 kişi) 30 yaş ve altındaki katılımcılardan oluşmaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde %76,1'inin (178 kişi) bekâr, %23,9'unun (56 kişi) evli olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumlarına göre dağılımları incelendiğinde çoğunluğunun %40,6 (95 kişi) oranla 1604-2500 TL aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde lise, ön lisans ve lisans eğitimi almış olanların büyük kısmını oluşturduğu görülmektedir. Buna göre, %30,8'i (72 kişi) lisans mezunu, %26,5'i (62 kişi) lise mezunu, %21,4'ü (50 kişi) ön lisans mezunudur. Katılımcıların kalan kısmını ise %17,1 (40 kişi) ile lisansüstü, %2,6 (6 kişi) ilköğretim mezunu ve %1,7 (4 kişi) okuryazar bireyler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin kurumdaki pozisyonları incelendiğinde yarısından çoğunun %61,5'inin (144 kişi) oranla satış danışmanı olduğu görülmektedir. Söz konusu veriler incelendiğinde katılımcıların %13,7'sinin (32 kişi) süpervizör, %10,3'ünün (24 kişi) müdür, %9,4'ünün (22 kişi) grup lideri, %5,1'inin (12 kişi) müdür yardımcısı olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların kurumdaki toplam çalışma süreleri incelendiğinde, %77'sinin (180 kişi) 3 yıl daha az süredir çalıştıkları görülmektedir. %12,8'lik (30 kişi) kısmı 4-6 yıl çalışanlar, %8,5'lik kısmı (20 kişi) 7-10 yıl arası çalışanlar oluşturmaktadır. Kalan kısmı ise %1,7'lik oranla 11 yıl ve üstü çalışanlar oluşturmaktadır.

Katılımcıların toplam çalışma süreleri incelendiğinde, %37,6'sının (88 kişi) 3-6 yıllık çalışma tecrübesine sahip oldukları görülmektedir. Bunu %30,8 (72 kişi) ile 3 yıldan az çalışan kişiler takip etmektedir. %16,7 (39 kişi) 7-10 yıl, %14,5 (34 kişi) 11 yıl ve üstü çalışma tecrübesine sahiptir. 1 kişi ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır.

Takım etkinliği ile ilgili tanımlayıcı istatistikleri ise Tablo 3'deki gibi gösterebiliriz:

Tablo 3: Takım Etkinliği-Tanımlayıcı İstatistik

Soru	N	A.Ort	S.S.
1.Takımımızda lider, karar vermede takım üyelerinin katılımını cesaretlendiriyor.	234	3,62	1,15
2.Takımımızda etkili ve uygun liderlik vardır.	234	3,72	1,10
3.Takımımızda lider, işe profesyonelce yaklaşır ve kendisini işe adamıştır.	234	3,82	1,13
4.Takımımızda üyeler takım liderine güvenir.	234	3,80	1,07
5.Takımımızda liderlik esnektir ve koşulların ihtiyacına göre çalışanlar kararlarda yer alır.	234	3,71	1,20
6.Takımımızda lider performansların nasıl iyileştirileceği konusunda önerilere açıktır.	234	3,73	1,23
7.Bireyler kendilerini takım üyesi gibi hissederler.	234	3,86	1,00
8.Her zaman anlamadığım, yanlış anladığım veya yanlış gittiğini düşündüğüm bir şey olursa soru sorarım.	234	4,19	,87
9.Takım içinde herkes kabiliyetinin en iyisini gösterir.	234	3,82	1,05
10.Takımda moral yüksektir.	234	3,69	1,21
11.Bireyler takım üyesi olmaktan gurur duyarlar.	234	3,57	1,09
12.Takım içinde gelişme ödüllendirilir.	234	3,56	1,17
13.Ürün ve görev ile ilgili problemler hemen tanımlanır.	234	3,75	1,18
14.Takım üyeleri yeni görev ve metotlar için heveslidir	234	3,59	1,18
15.Takım yeni gelişmeler içinde yer alır.	234	3,74	1,06
16.Standartlar düzgün esaslarla denetlenir.	234	3,63	1,18
17.Standartların denetimi yönündeki geri bildirimler takımlara düzgün esaslar verir.	234	3,60	1,12
18.Denetim sonuçlarının ölçülebilir standartları vardır.	234	3,66	1,15

19.Takım içinde pratik çalışma standartları açıkça tanımlanır.	234	3,74	1,09
20.Takımımızdaki üyeler proje boyunca en az ayda bir kez proje toplantılarında alınan kararları inceler.	234	3,55	1,21
21.Takımımızın yaptığı toplantılarda yapılması planlanan kararlar düzenli olarak kaydedilir.	234	3,68	1,14
22.Takımımızda rekabet avantajını sağlayan faaliyetler hakkında devamlı bir bilgi akışı vardır.	234	3,66	1,13
23.Takımımızda yeni bir fikir ortaya atıldığı zaman takım üyeleri onu denemeye genellikle isteklidir.	234	3,62	1,14
24.Gereken kaynaklar mevcuttur.	234	3,66	1,15
25.Ekipman ve binamızın maksimum kapasitede kullanıldığından eminiz.	234	3,73	1,24
26.Atıklar (atıl kapasite/kaynak) minimumda tutulur.	234	3,64	1,12
27.Kaynak izlenebilirliği ve kontrolü için sistemler yerindedir.	234	3,78	1,13
28.Takım faaliyetleri için belli finansal hedefler vardır.	234	3,76	1,17
29.Takımımız finansal ve işletme faaliyetleri amaçlarına uyar.	234	3,91	1,03
30.Çalışma seviyeleri için hedefler vardır.	234	3,91	1,05
31.Eğitim ihtiyaçları için uygun bir tanımlama sistemi vardır.	234	3,72	1,19
32.Eğitim ve gelişme ihtiyaçlarını sistematik olarak tanımlanır.	234	3,73	1,23
Takım Etkinliği Ortalaması	234	3,72	,82

Yukarıdaki tablo incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalamaya “Her zaman anlamadığım, yanlış anladığım veya yanlış gittiğini düşündüğüm bir şey olursa soru sorarım” (4,19), “Çalışma seviyesi için hedefler vardır” ve “Takımımız finansal ve işletme faaliyetleri amaçlarına uyar” (3,91) ifadeleri sahiptir. En düşük ortalamaya ise “Takımımızdaki üyeler proje boyunca en az ayda bir kez proje toplantılarında alınan kararları inceler” ifadesi sahiptir” (3,55).

Takım etkinliği ölçeğinin normallik testi sonucu aşağıdaki tablodaki gibidir:

Tablo 4: Ölçeğin Normallik Analizi

SHAPIRO-WILK			
Ölçek	İstatistik	Sd	P
Takım Etkinliği	0,956	234	0,000

Tablo 4 incelendiğinde, ölçek puanlarının normalliğini ölçmek için uygulanan Shapiro-Wilk testi çıktısına göre ölçek puanları normal dağılıma sahip olmadıklarından karşılaştırma analizinde Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testleri uygulanmıştır ($p<0,05$).

2.7.1. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada test edilen hipotezleri ve sonuçlarını aşağıdaki gibi belirtebiliriz:

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin cinsiyetleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 5: Takım Etkinliği ile Katılımcıların Cinsiyetlerinin Karşılaştırılması

Mann-Whitney U	6144,000
Wilcoxon W	14145,000
Z	-1,279
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,201

Takım etkinliği ile katılımcıların cinsiyetleri arasında karşılaştırma yapmak için değişkenler üzerinde Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Testin sonucunda Asymp. Sig. değeri 0,201 çıkmıştır. Bu değer 0,05'den büyük olması iki değişken arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Söz konusu sonuca göre H1 hipotezi reddedilmiştir. Diğer bir ifadeyle takım etkinliği ile takım üyelerinin cinsiyetleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur.

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin yaşları arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık vardır.

Tablo 6: Takım Etkinliği ile Katılımcıların Yaşlarının Karşılaştırılması

Chi-Square	13,422
Df	5
Asymp. Sig	0,020

Takım etkinliği ile katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ölçmek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçlarına göre Asymp. Sig. değeri 0,020 çıkmıştır. Bu değer 0,05'den küçük olması iki değişken arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre anlamlı farklılık olduğunu savunan H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: Takım Etkinliğinin Yaş Aralığına Göre Değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ortalamaları
Takım Etkinliği	18-25	91	128,43
	26-30	93	102,42
	31-35	32	114,63
	36-40	6	84,83
	41-45	4	172,00
	45 ve üzeri	6	158,50

Tablo 7'ye göre takım etkinliğinin en yüksek olduğunu savunan yaş aralığının 41-45 yaş aralığı ve 45 yaş üzeri olduğu görülmektedir. Bunun da görece ileri yaş gruplarının tecrübeyle

birlikte takım çalışmasının avantajlarını daha çok benimsemelerinden kaynaklandığı söylene-
bilmektedir.

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin *eğitim* durumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 8: Takım Etkinliği ile Katılımcıların Eğitim Durumlarının Karşılaştırılması

Chi-Square	49,993
Df	5
Asymp. Sig	0,000

Yapılan analiz sonucunda Asymp. Sig. değeri 0,000 olarak belirlenmiştir. Bu değer 0,05’den küçük olmasıyla birlikte katılımcıların eğitim durumları ile takım etkinliği arasında anlamlı fark olduğu ortaya çıkmaktadır. Böylece H3 hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo 9: Takım Etkinliğinin Eğitim Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Takım Etkinliği	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalamaları
	Okuryazar	4	119,00
	İlköğretim	6	137,17
	Lise	62	151,37
	Ön Lisans	50	139,26
	Lisans	72	100,89
	Lisansüstü	40	64,60

Yukarıdaki tabloya bakıldığında eğitim seviyesi en yüksek olan lisansüstü eğitim mezunu olanların takım etkinliğini en düşük seviyede değerlendirdikleri lise mezunlarının ise en yüksek seviyede değerlendirdikleri görülmektedir. Bu duruma eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte bilginin, bireyselliğin artması ve eğitim seviyesi yüksek olanların beklentilerinin daha yüksek olabileceği sebep olarak gösterilebilir.

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin *gelir durumları* arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 10: Takım Etkinliği ile Katılımcıların Gelir Durumlarının Karşılaştırılması

Chi-Square	10,312
Df	3
Asymp. Sig	0,016

Demografik özelliklerin bir diğeri olan gelir durumu ile takım etkinliği arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için değişkenler üzerinde uygulanan Kruskal Wallis testinde Asymp. Sig. değeri 0,016 çıkmıştır. Bu değer 0,05’den küçük olması değişkenler arasında anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir. Buna göre aralarında anlamlı bir farklılık olduğunu savunan H4 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 11: Takım Etkinliğinin Gelir Durumuna Göre Değerlendirilmesi

Takım Etkinliği	Gelir Durumu	N	Sıra Ortalamaları
	0-1604. TL	58	141,19
	1604-2500 TL	95	110,95
	2501-3501 TL	58	108,64
	3501 TL ve üstü	22	101,41

Analiz sonucuna göre geliri en düşük olanların takım etkinliğini en yüksek, geliri en yüksek olanların ise takım etkinliğini en düşük seviyede değerlendirdikleri görülmektedir. Bu durumun gelir durumu düşük olanların diğer gelir gruplarına kıyasla daha düşük tecrübeye sahip olmaları ve buna bağlı olarak takım içerisinde kendilerini daha fazla göstermelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca gelir seviyesi düşük olanların eğitim seviyelerinin de daha düşük olması ve mavi yakalı olmaları nedeniyle takım etkinliğini yüksek seviyede gördükleri söylenebilir.

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin *kurumda çalışma süreleri* arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 12: Takım Etkinliği ile Katılımcıların Kurumdaki Çalışma Sürelerinin Karşılaştırılması

Chi-Square	2,484
Df	4
Asymp. Sig	0,648

Tablo 12’de Asymp. Sig. değerinin 0,648 ($p > 0,05$) çıktığı görülmektedir. Bu değere göre katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile takım etkinliği arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre H5 hipotezi reddedilmiştir.

Sonuç Ve Değerlendirme

Günümüzde örgütlerin kar, büyüme ve süreklilik gibi temel amaçları bulunmaktadır. Bu amaçların en başında, başarı belirtisi olarak da görülen kar elde etme gelmektedir. Örgütler, karlarını arttırabilmek amacıyla maliyetlerini minimuma indirmenin yanı sıra müşteri kapasitesini ve satışları arttırmak için çalışırlar (Çetin ve Arslan, 2016: 21). Perakende sektörü de benzer şekilde kar amacı güden organizasyonlardan oluşmaktadır. Perakende sektörü, dünya üzerindeki bütün gelişmiş ülkeler için en önemli sektörler arasında yer almaktadır. Teknolojik gelişmeler, genç nüfusun hızla artışı, şehirlere olan göçler gibi sebepler bireyleri daha çok tüketmeye sevk etmektedir. Söz konusu bu sebepler perakende sektörünün istikrarlı bir şekilde büyümesinin önünü açmaktadır. Sektör, özellikle gelişmiş ülkelerde 1800’lü yıllardan itibaren yavaş yavaş gelişmeye başlamasına rağmen, asıl değişimi 1950-1970 yılları arasında (bilhassa refah seviyesi yüksek olan ülkelerde) göstermiştir (Kompil ve Çelik, 2000: 91). Bu sebeple perakende sektöründe iş karmaşıklığı ve iş yoğunluğu artmıştır. Ayrıca ekip çalışmasının başarısı kişilerin ve ekiplerin ilgi ve becerisine daha çok ihtiyaç hissettirmiştir. Bu durum perakende sektöründe takım çalışmasını daha da önemli kılmıştır.

Aşağıdaki tabloda test edilen hipotezler ve elde edilen sonuçlar görülmektedir:

Tablo 13:Araştırmanın Hipotezleri ve Sonuçları

Araştırmanın Hipotezleri ve Elde Edilen Sonuçlar		
Hipotezler	Sig.	Sonuç
H1:Takım etkinliği ile takım üyelerinin <i>cinsiyetleri</i> arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.	0,201	Red
H2:Takım etkinliği ile takım üyelerinin <i>yaşları</i> arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.	0,020	Kabul
H3: Takım etkinliği ile takım üyelerinin <i>eğitim durumları</i> arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.	0,000	Kabul
H4: Takım etkinliği ile takım üyelerinin <i>gelir durumları</i> arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.	0,016	Kabul
H5: Takım etkinliği ile takım üyelerinin <i>kurumda çalışma süreleri</i> arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır.	0,648	Red

H1: Takım etkinliği ile takım üyelerinin cinsiyetleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır hipotezi $p>0,05$ olduğundan reddedilmiştir.

H2: Takım etkinliği ile takım üyelerinin yaşları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır biçimindeki ikinci hipotez $p<0,05$ olduğundan kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle takım etkinliği ile takım üyelerinin yaşları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

H3: Takım etkinliği ile takım üyelerinin eğitim durumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır biçimindedir. Asymp. Sig. değeri 0,000 olduğundan bu hipotez kabul edilmiştir.

H4: Takım etkinliği ile takım üyelerinin gelir durumları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır hipotezi dördüncü hipotezimizi oluşturmaktadır. Asymp. Sig. değeri 0,016 çıkmıştır. Bu değer 0,05'den küçük olması değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir ve hipotez kabul edilmiştir.

H5: Takım etkinliği ile takım üyelerinin kurumda çalışma süreleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır hipotezi son hipotezimizi oluşturmaktadır. Asymp. Sig. değerinin 0,648 ($p > 0,05$) çıktığı görülmektedir. Bu değere göre katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile takım etkinliği arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ve H5 hipotezi reddedilmiştir.

Son zamanlarda birçok sektörde takım ve takım çalışması önemli hale geldiği görülmektedir. Takım çalışması etkinliğinin en belirgin görülebileceği sektörlerden biri perakende sektörüdür. Fakat sektör içerisinde çeşitli problemler meydana gelebilmektedir. Bu problemlerin başında düşük ücret, sağlıksız ve güvencesiz çalışma şartları, her an işsiz kalma korkusu gelmektedir. Bu sorunlarla baş edebilmek ve takımın motivasyonunu yükseltebilmek için en önemli görev lidere düşmektedir. Perakende sektöründe takım çalışmasının başarısı için eğitim çalışmalarının yapılması, takım liderliğinin geliştirilmesi ve takım değerlerine daha çok vurgu yapılması gerekmektedir.

Çalışmada ortaya çıkan sonuçlara bağlı olarak konu ile ilgili gelecek çalışmalar için çeşitli önerilerde bulunulabilir. Çalışma sadece İstanbul'da faaliyet gösteren perakende sektörü çalışanlarına uygulanmış olup başka bir ilde ve sektörlerde uygulandığında farklı sonuçların ortaya çıkabilme olasılığı vardır. Buna bağlı olarak sonuçların karşılaştırılması literatüre önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Armağan, A. (2000). "Basın İşletmelerinde Yükselen Paradigma Takım Çalışması ve Yaratıcılık". İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi, Sayı:10, 151-158.
- Atılğan, H., Demirtaş, H., Aksu, M. B., & Silman, F. (2010). "İlköğretim Okul Yöneticilerine Yönelik Takım Algısı Ölçeği Geliştirme Çalışması". Ege Eğitim Dergisi, 11(2).
- Bahadırılı, L.S. (2010), Reklam Ajanslarında Takım Çalışması, Takım Etkinliğine Yönelik Alan Araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü ,İstanbul
- Bateman, B. ve Wilson, F. C.(2002), " ÖTeam Effectiveness Development of An Audit Questionnaire", Journal of Management Development , (21)3, 215-226.
- Eren, E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım, 13. Baskı, İstanbul.
- Eren, E. (2013). Yönetim ve Organizasyon, Beta Basım Yayın, 11. Baskı, İstanbul
- Esquivel M. A. ve Kleiner B. H. (1996), "The Importance of Conflict in Work Team Effectiveness", Team Performance Management: An International Journal, (2)3,42-48
- Francis, D. ve Young, D. (1992), Improving Work Groups: A Practical Manual for Team Building, rev. ed., Pfeiffer & Co, San Diego, CA.
- Guchait, P., Lei, P. ve Tews, M. J. (2016). "Making Teamwork Work: Team Knowledge for Team Effectiveness". The Journal of psychology, 150(3), 300-317.
- Hardingham , A., (1997), Takım Çalışması, (A. Bora ve O. Cankoçak, Çev.), Ankara: İlkaynak Kültür ve Sanat Ürünleri LTD.ŞTİ
- Katzenbach, J. R., ve Smith, D. K. (2005). "The Discipline of Teams". Harvard Business Review, 83 (7), 162-175.
- Katzenbach, J.S. R. ve Douglas K. (1993).The Wisdom Of Teams, Creating The High Performance Organization, Mc Kinsey& Company Inc.,USA
- Küçük, F.(2008). "Kurumlarda Takım Çalışmasının Yenilik (İnnovasyon) Üzerine Etkileri." Kamu-İş Dergisi,10(1), 167-182.
- Luecke, R., (2008). Bir Ekip Yaratmak; Güçlü ve Etkili Ekip Kurma Yeteneği. (S. Büyükarılan, Çev.), İstanbul: Kültür Yayınları
- Özdevecioğlu M. (1999), "Örgütsel Etkinlik", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (1) 8,401-411.

- Özler, D. E. ve Koparan E. (2006), "Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma." Akademik Bakış, 8, 1-29.
- Şimşek, Ş.(2009), Yönetim ve Organizasyon, 11. Baskı, Adım Ofset, Matbaacılık, Konya
- Zehir, C., & Özşahin, M. (2008). "Takım Yönetimi Ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörler: Savunma Sanayinde Ar-Ge Yapan Takımlar Üzerinde Bir Saha Araştırması". Doğu Üniversitesi Dergisi, (9)2, 266-279.
- Zincirkıran , M., Emhan, A. ve Yaşar, M. F. (2015). "Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey". Asian Journal of Business and Management, 3(02), 173-182.
- <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/02621710210420282> Erş.tarihi:30.04.2018