

**EKİP DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ, EKİP İLİŞKİLERİNİN
YARARLI VE YARARLI OLMAYAN YÖNLERİ ÖLÇEĞİ VE
EKİPTE MOTİVASYON VE DOYUM ÖLÇEĞİ'NİN TÜRKÇEYE
UYARLAMA ÇALIŞMASI**

**STUDY OF ADAPTING TEAM ASSESSMENT SCALE,
HELPFUL AND UNHELPFUL ASPECTS OF TEAM
RELATIONSHIPS SCALE AND MOTIVATION AND
SATISFACTION IN THE TEAM SCALE TO TURKISH
LANGUAGE**

Cem SATMAN¹

Veli DUYAN²

ÖZET

Türkiye’de insanların ekip çalışmasına yönelik tutumlarını değerlendirmek için geçerli ve güvenilir bir ölçeğe ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışma söz konusu ihtiyacı karşılamak için gerçekleştirilmiştir ve temel amacı Ekip Değerlendirme Ölçeği, Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği ve Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği’nin geçerlik ve güvenilirliğini belirlemektir. Bu ölçeklerin güvenilirliği 486 öğretmen üzerinden gerçekleştirilmiştir. Yapısal geçerliği tanımlamak için faktör analizi uygulanmıştır. Tanımlayıcı faktör analizine ek olarak, geçerlik faktör analizi de uygulanmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, ölçeklerin Türk toplumunda kullanılabilecek geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğu kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Tutum, ölçek, öğretmen, takım*

ABSTRACT

However, there is a need to evaluate people’ attitudes towards to the teamwork in proper ways with a valid and reliable measuring instrument in Turkey. This study was conducted to meet this need and the main purpose of this study was to determine the validity and reliability of Team Assessment Scale, Helpful and Unhelpful Aspects of Team Relationships

¹ Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bölümü, Eğitim Psikolojisi AD.

² Prof. Dr. Veli DUYAN, Ankara University, Faculty of Health Sciences, Department of Social Work, vduyan@health.ankara.edu.tr

Scale and Motivation and Satisfaction in the Team Scale in Turkish society. The reliability study of these scales conducted on 486 teachers. The factor analysis had been applied in order to define the structural validity. In addition to the descriptive factor analysis, validating factor analysis had also been applied to the scale. As a result of this study, it was determined that scales can be accepted as a valid and reliable tool which can be used in Turkish society.

Key words: Attitude, scale, teacher, team.

GİRİŞ

Geleneksel yönetim anlayışları yerini demokratik, katılımcı ve temelinde insan olan bir yönetim anlayışına bırakmaktadır. Çalışanlarını yönetime katan örgütler günümüzde daha başarılı olmaktadır. Çalışanların yönetime katılmasına olanak veren en etkili yollardan birisi ekip çalışmasıdır (Tuna, 2003).

Katzenbach ve Smith, ekibi birbirini tamamlayan becerilere sahip az sayıda insandan oluşan bir grup olarak tanımlamış ve bu insanların ortak amaçları, performans hedefleri ve birbirlerini karşılıklı olarak sorumlu sayabilecekleri ortak yaklaşımları olduğunu belirtmişlerdir. Ekibi ortak bir amaca, performans hedeflerine ve ekip üyelerinin birbirlerine karşı sorumlu oldukları bir yaklaşıma yönelmiş, birbirlerini tamamlayıcı yeteneklere sahip olan çok az sayıda insan olarak tanımlamaktadır (Katzenbach ve Smith, 1998).

Ekip ve ekip çalışması kavramları katılımcılığa, uyuma ve işbirliğine duyulan arzuyu temsil etmektedir. Gruplar sıklıkla ekip olarak etiketlenebilir. Bunun nedeni bu insanların beraber iyi çalışacaklarını ummalarından kaynaklanmaktadır. Ancak birlikte çalışan her grup ekip olmaz (Payne, 2000a). Ekip basit olarak bir gruba bağlı olan ve aynı ortamda çalışan bir insan topluluğu değildir. Ekiplerde, üyeler kararlarını ve eylemlerini ekip üyeleri ile işbirliği içinde götürürler, kaynaklarını ve bilgilerini aynı ortak hedefe odaklanmak için kullanırlar. Ekip için yapılan tanımlamalar yeterli olmayabilir. Çünkü ekipler organizasyonlar içerisinde çalışma ekipleri, paralel ekipler, proje ekipleri ve yönetim ekipleri gibi farklı şekillerde yer alabilirler. Çalışma ekipleri hizmet sunmak ve üretimle sorumlu iken, paralel ekipler organizasyon yapısı içerisindeki problemleri çözmek ve uyumlu aktiviteleri geliştirmekten sorumludur. Proje ekipleri kısıtlı zamana sahip ekiplerdir. Yönetim ekipleri ise yetkileri altındaki üniteleri kontrol ve koordine etmekle görevlidirler (Park, vd.,2005).

Ekiplerin fayda ve zararları konusunda farklı değerlendirmeler vardır. Kimileri ekibin en değerli kısmının üyelerin kendine güvenlerinin oluşmasında, birbirlerini desteklemelerinde görürken; kimileri performansın ekibin en değerli kısmı olduğunu vurgular. Bazıları ekiplerin ancak kısa dönemli çalışmalarda başarılı olacağını savunurken, bir başka grup ise ekip olgusunu bireysel çalışma ile performansın gevşemesine ve gereksiz zaman kaybına yol açar nitelikte bulmaktadır. Ayrıca bir başka görüş ise ekip olgusunun hiyerarşik kontrolün dağılması gibi istenmeyen örgütsel riskler taşıyabileceğinden endişe duyar (Larson, ve LaFasto, 1989).

Ortak çalışmalar için ekip üyeleri sadece birbirlerine yakın değil beraber de çalışmalıdırlar. Bunun anlamı birbirlerinin bilgi ve deneyimlerini kullanmaları gerektiği gerçeğidir. Bu durumda bilginin paylaşılma durumu ortaya çıkar ve kişisel bilgi grup seviyesine yükselir (Bencsik vd., 2009).

Ekip, bireylerin ve insanlar arasındaki iletişimin birleşiminden daha fazla bir şeydir. Ekibin organizasyonlar içerisindeki rolü her geçen gün daha da artmaktadır. Ekip çalışması şirketlerin işleyiş sistemine de girmiştir. Prensipler olarak hedefleri sadakatın inşa edilmesi ile yenilikçilik gerektiren görevlere hitap edebilmek olarak söylenebilir.

Amaç

Ekip çalışması; birey, grup ve organizasyon seviyelerinde birbirine bağlı etkileri olmakla birlikte, Türkiye’de insanların ekip çalışmasına ilişkin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının eksikliği dikkat çekmektedir. Ekip Değerlendirme Ölçeği (Team Assessment Scale) (Payne, 2000a), Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği (Helpful and Unhelpful Aspects of Team Relationships Scale) (Rushmer, 1997) ve Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeğinin (Motivation and Satisfaction in the Team Scale)’nin (Merry ve Allerhand, 1977) bu gereksinimi büyük ölçüde karşılayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, Ekip Değerlendirme Ölçeği (Team Assessment Scale) (Payne, 2000b), Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği (Helpful and Unhelpful Aspects of Team Relationships Scale) (Rushmer, 1997) ile Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeğinin (Motivation and Satisfaction in the Team Scale)’nin (Merry ve Allerhand, 1977) Türkçeye uyarlamasını yapmaktır.

MATERYAL ve YÖNTEM

Tanıtım

Ekip Değerlendirme Ölçeği (Team Assessment Scale): Bu ölçek Payne tarafından uyarlanmıştır (Payne, 2000b). Ekip Değerlendirme Ölçeği geleneksel yönelimli ve işbirliği yönelimli olmak üzere 13'er maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler ölçeğin sol ve sağ tarafında bulunmakta olup 7'li likert tipinde (1 kesinlikle katılmıyorum, 7 kesinlikle katılıyorum) hazırlanmıştır. Düşük puanlar geleneksel yaklaşımı (örn., "Çalıştığım yerde yapılan etkinliklerde yöneticiler lider konumdadır", "Çalıştığım yerde görüş farklılıkları iyi bir şekilde yönetilir") gösterirken, yüksek puanlar ekip çalışmasında işbirliği yaklaşımını (örn., "Çalıştığım yerde liderlik iyi anlaşılmıştır ve etkinliğin türüne göre belirlenir", "Çalıştığım yerde görüş farklılıkları açık bir şekilde tartışılır ve ele alınır") göstermektedir.

Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği (Helpful and Unhelpful Aspects of Team Relationships Scale): Bu ölçek insanların ekipler konusunda nasıl hissettiklerini – yararlı ve yararlı olmayan – belirlemek amacıyla geliştirilmiştir ve 16 maddeden oluşmaktadır. Bu maddeler ölçeğin sol ve sağ tarafında bulunmakta olup 7'li likert tipinde (1 kesinlikle katılmıyorum, 7 kesinlikle katılıyorum) hazırlanmıştır. Ölçekten alınan düşük puanlar ekibe yönelik olumsuz duygular (örn., "Eğer önemli bir sıkıntı varsa, diğer ekip veya ağ üyeleriyle konuşma konusunda kendimi özgür hissetmem", "Ekibimiz veya ağımızda genellikle hiç ilerleyemediğimizi düşünürüz" yüksek puanlar (örn., "Eğer önemli bir sıkıntı varsa, diğer ekip veya ağ üyeleriyle konuşma konusunda kendimi özgür hissederim", "Ekibimiz veya ağımızda genellikle başarılı sonuçlar elde ederiz" ekibe yönelik olumlu duygular anlamına gelmektedir (Rushmer, 1997).

Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği (Motivation and Satisfaction in the Team Scale): Bu ölçek insanların ekiplerdeki motivasyonunu ve doyumunu değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir ölçme aracı olup ölçekte 8 madde bulunmaktadır. Bu maddeler ölçeğin sol ve sağ tarafında bulunmakta olup 7'li likert tipinde (1 kesinlikle katılmıyorum, 7 kesinlikle katılıyorum) hazırlanmıştır. Ölçekten alınan düşük puanlar düşük motivasyonu ve doyumunu (örn., "Kendimi en çok ekipte değilken rahat hissediyorum", "Kimi zaman desteği başka yerlerde aramak zorunda kalırım" göstermekte iken, yüksek puanlar yüksek motivasyon ve doyumunu (örn., "Ekibin diğer üyeleriyle beraberken kendimi rahat hissediyorum", "Genellikle ekipteki meslektaşlarım tarafından yeterince desteklediğimi hissederim") göstermektedir (Merry ve Allerhand, 1977).

Çalışma Grubu

Ölçeklerin Türkçe formu, Ankara ilinde görev yapan 486 öğretmene uygulanarak güvenilirliği ve geçerliği belirlenmeye çalışılmıştır. Ölçekler belli bir meslek grubu için hazırlanmamış olmakla birlikte ekip ilişkisinde bulunanların ekip çalışmasının çeşitli unsurlarına yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Bilindiği üzere okullarda farklı branşlardan öğretmenlerin yanı sıra farklı disiplinlerden gelen personel de bulunmaktadır. Eğitim öğretim faaliyetinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için ekip çalışması anlayışının okul ortamında da oluşturulması gerekmektedir. Bu nedenle bu çalışma öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubuna katılan öğretmenlere ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere öğretmenlerle ilgili bilgiler sosyo-demografik özellikler ve eğitim-öğretim durumları ile ilgili bilgiler olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır. Sosyo demografik özellikler bakımından öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde 176'sı erkek, 310'u kadındır ve yaşları 22 ile 59 arasında (yaş ortalaması = 36,29; ss= 7,88) değişmektedir. Medeni durum bakımından öğretmenlerin 3721'si (%76,5) evli, 92'si (%18,9) ve 22'si (%4,5) boşanmıştır.

Öğretmenlerin eğitim-öğretim durumlarına ilişkin bilgileri incelendiğinde öğretmenlerin 4'te birinin (%26,5) fen bilimleri, üçte ikisinin (%65,2) sosyal bilimler ve geriye kalanının yetenek (%8,2) gerektiren bölümlerden mezun oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin 159'u (%32,7) sınıf öğretmeni iken, 57'si mesleki-teknik ve 270'i (%55,6) kültür derslerine girmektedirler. Son olarak öğrencilerin çalışma süresi ortalaması 12,29 yıl (7,67) iken, öğretmenlik süresi 1 ile 36 yıl arasında değişmektedir.

BULGULAR

Güvenirlilik

Öncelikle ölçek, madde analizine alınmış ve madde özellikleri belirlenmiştir. Maddelerin toplam puanlar ile korelasyonları hesaplanmış ve Tablo 2'de son sütunda $\{r(jx)\}$ verilmiştir. Madde-toplam puan korelasyonları 0.501 ile 0.586 arasında değişmektedir. İstatistiksel olarak manidar olan korelasyon katsayıları, maddelerin ayırıcılığı için yeterli bulunmuştur.

Güvenirliliği için iki ayrı yöntemle başvurulmuştur. Bunlardan biri test-tekrar test yöntemidir. Bu amaçla her üç ölçek ilk olarak 45 öğretmene uygulanmıştır. İki hafta sonra bu öğretmenlerden 37'sine ulaşılabilmektedir.

İlk ölçüm ile ikinci ölçümden alınan puanlar arasındaki korelasyon Ekip Değerlendirme Ölçeği için 0.786 ($p=0.000$); Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği için 0.872 ($p=0.000$) ve Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği için 0.825 ($p=0.000$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, her üç ölçeğin de farklı zamanlarda uygulanmasıyla elde edilen puanlar arasında yüksek bir tutarlılık olduğunu göstermektedir. İkinci yöntem olarak ölçeği oluşturan maddelerin iç tutarlılığını veren Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmıştır. SPSS 16 ile maddelerin iç tutarlılık katsayısı Ekip Değerlendirme Ölçeği için 0.871; Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği için 0.930 ve Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği için 0.877 olarak belirlenmiştir. Test-tekrar test yöntemi ve iç tutarlılık katsayısının her ikisi de yüksek bulunmuş ve bu nedenle her üç ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Özellikleri

Cinsiyet	S	%
Erkek	176	36,2
Kadın	310	63,8
Yaş *		
21-25	27	5,6
26-30	106	21,8
31-35	119	24,5
36-40	107	22,0
41-45	63	13,0
46-50	35	7,2
51 ve üzeri	29	6,0
Medeni Durum		
Evli	372	76,5
Bekar	92	18,9
Boşanmış	22	4,5
Mezun Olduğu Bölüm Türü		
Fen	129	26,5
Sosyal	317	65,2
Yetenek	40	8,2
Branşı		
Sınıf	159	32,7
Meslek – Teknik	57	11,7
Kültür	270	55,6
Çalışma Süresi **		
1-5	101	20,8
6-10	120	24,7
11-15	137	28,2
16-20	62	12,8
21-25	28	5,8
26 ve üzeri	38	7,8

* Ort=36,29; SS=7,88; En alt-En üst=22-59 ** Ort=12,29; SS=7,67; En alt-En üst=1-36

Geçerlik

Dil Geçerliği: Ekip Değerlendirme Ölçeği, Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği ve Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin dil geçerliğini belirlemek amacıyla aşağıdaki işlemler yapılmıştır. Orijinali İngilizce olan her üç ölçek, Hacettepe Üniversitesi'nden iki, Ankara Üniversitesi'nden üç olmak üzere beş akademisyene Türkçe çevirisi yaptırılmıştır. Daha sonra bu çeviriler bir araya getirilerek hepsinin ortak yönleri aranmış ve farklılık gösteren ifadeler, çeviri yapan kişiler ile görüşülerek ortak bir cümle haline getirilmiştir. Uzman görüşüne dayanarak oluşturulan Türkçe formlar, öncekinden farklı üç kişi tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Ölçeklerin orijinal hali ile tekrar İngilizceye çevrilmiş halleri Ankara Üniversitesi'nden öncekinden farklı iki akademisyene incelettirilerek, iki metin arasında farklılığın olmadığı yönünde ortak görüşe varılmıştır. Uzman görüşü referans alınarak elde edilen ölçeklerin Türkçe formu ile İngilizce formlarının aynı anlamı ifade edip etmediğini uygulamada görebilmek açısından, iyi derecede İngilizce bilgisine sahip 32 kişiye uygulanmış ve her iki uygulamadan alınan puanlar arasında Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı 0.989 ($p=0.000$) olarak bulunmuştur. Elde edilen korelasyon katsayısına ve uzman görüşlerine bakılarak ölçeklerin çeviri açısından paralelliğin sağlandığı kabul edilmiştir.

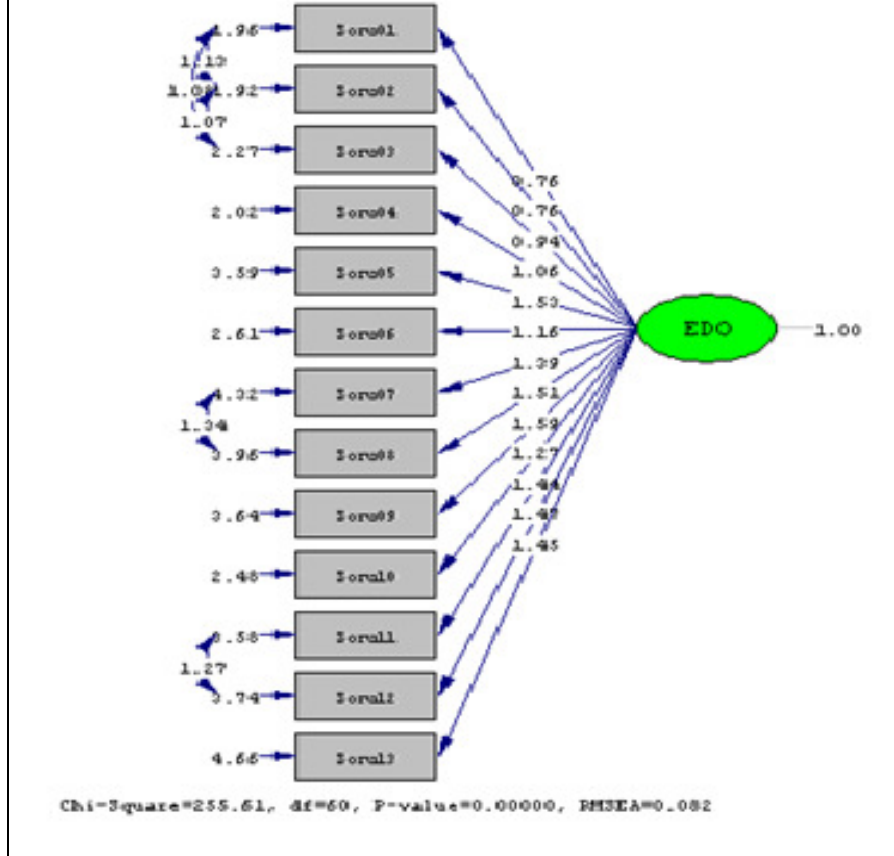
Yapı Geçerliği: Yapı geçerliğini belirlemek amacıyla her üç ölçek için ayrı ayrı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi ile ölçeklerin, ölçmek istediği yapıyı ölçüp ölçmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Faktör analizine alınan değişkenlerin (maddelerin) kaç faktörde toplandığını belirlemek amacıyla öncelikle özdeğerlere (Eigenvalue) ve varyansın açıklanan yüzdelerine bakılmıştır. Faktör analizi sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi ile model-veri uyumuna ilişkin hesaplanan istatistiklerden en sık kullanılanları Ki-kare (χ^2), χ^2/sd , RMSEA, RMR, GFI ve AGFI'dir. Hesaplanan χ^2/df oranının 5'ten küçük olması, GFI ve AGFI değerlerinin 0.90 dan yüksek olması, RMR ve RMSEA değerlerinin ise 0.05 dan düşük çıkması, model-veri uyumunu göstermektedir (Jöreskog ve Sorbom, 1993; Marsh ve Hocevar, 1988). Bununla birlikte, GFI'nin 0.85'ten, AGFI nin 0.80'den büyük çıkması, RMR ve RMSEA değerlerinin 0.10'dan düşük çıkması, model veri uyumu için kabul edilebilir alt sınırlar olarak kabul edilmektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Cole, 1987; Balla, Marsh ve McDonald ve, 1988).

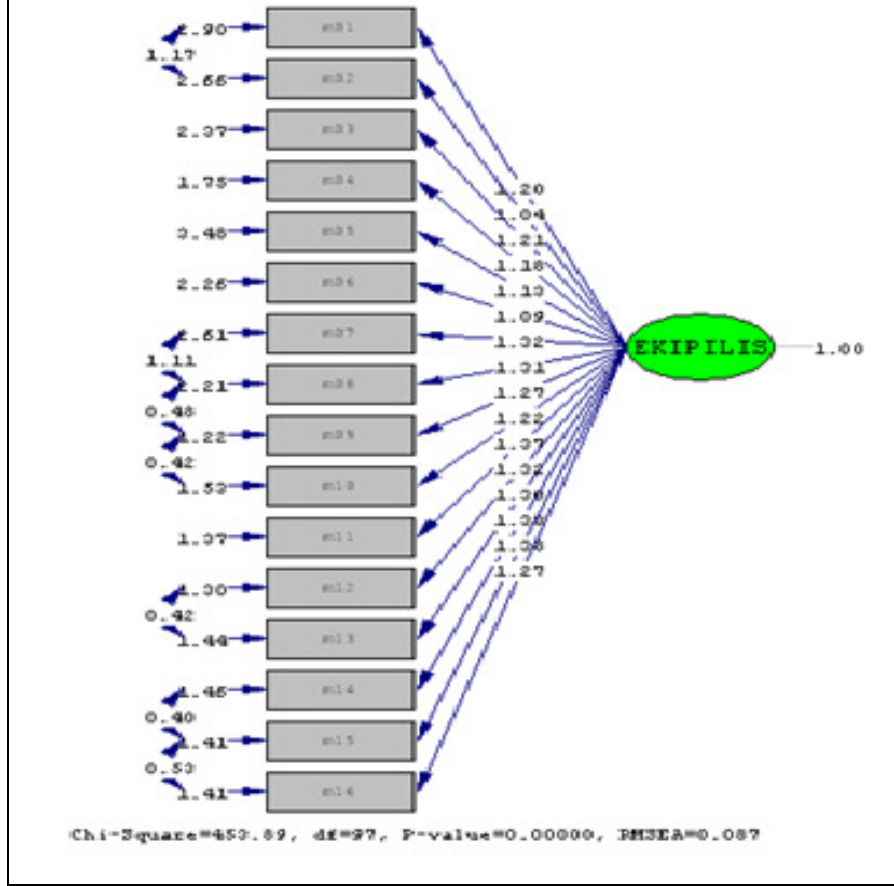
Tablo 2. Ölçeklerin Madde-Test Korelasyonları

Ekip Değerlendirme Ölçeği		Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği		Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği	
Maddeler	r(jx)	Maddeler	r(jx)	Maddeler	r(jx)
ITEM01	0,501	ITEM01	0,588	ITEM01	0,651
ITEM02	0,504	ITEM02	0,554	ITEM02	0,455
ITEM03	0,542	ITEM03	0,612	ITEM03	0,711
ITEM04	0,561	ITEM04	0,638	ITEM04	0,643
ITEM05	0,562	ITEM05	0,525	ITEM05	0,662
ITEM06	0,540	ITEM06	0,562	ITEM06	0,664
ITEM07	0,543	ITEM07	0,645	ITEM07	0,722
ITEM08	0,586	ITEM08	0,676	ITEM08	0,648
ITEM09	0,570	ITEM09	0,739		
ITEM10	0,566	ITEM10	0,669		
ITEM11	0,579	ITEM11	0,702		
ITEM12	0,584	ITEM12	0,714		
ITEM13	0,514	ITEM13	0,696		
		ITEM14	0,703		
		ITEM15	0,732		
		ITEM16	0,694		

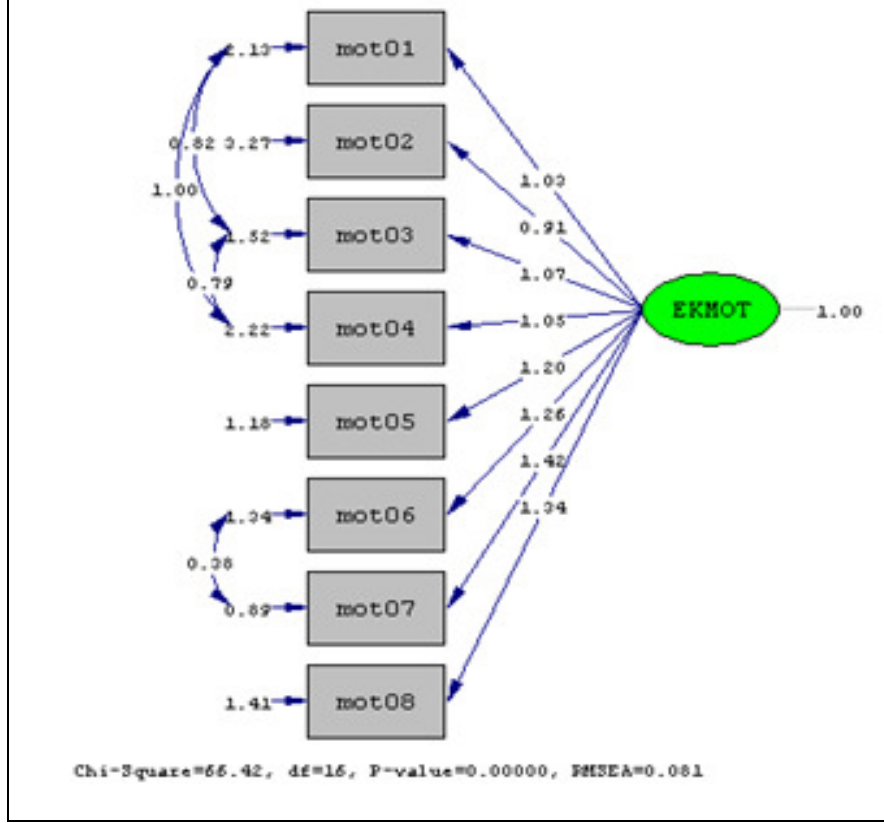
Ekip Değerlendirme Ölçeği, Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği ile Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin geçerlik çalışması için yapılan doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen diyagram Şekil 1, 2 ve 3'te verilmiştir.



Şekil 1. Ekip Değerlendirme Ölçeği'nin Sorularına Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı



Şekil 2. Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği'nin Sorularına Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı



Şekil 3. Ekte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin Sorularına Uygulanan Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Ekip Değerlendirme Ölçeği, Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği ve Ekte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının uyumuna ilişkin istatistikler Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Ekip Değerlendirme Ölçeği, Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği ve Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin Uyum İyiliği Testlerine (Goodness-of-Fit Indices) ilişkin değerler

Uyum İyiliği Testlerine İlişkin Değerler	Ekip Değerlendirme Ölçeği	Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği	Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği
Chi-Square	250.74	439.79	70.14
DF	60	97	16
P-Value	P < .05	P < .05	P < .05
CFI	0.96	0.97	0.98
NFI	0.95	0.97	0.98
AGFI	0.89	.85	.93
IFI	0.96	.97	.98
SRMR	0.060	.051	.040
RMSEA	0.082	.087	.081
90% C.I RMSEA	0.072–0.092	.079–.095	.061–.10

Ekip Değerlendirme Ölçeği, Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği ve Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'nin kuramsal yapısına ilişkin kurulan model Şekil 1,2 ve 3'te görülmektedir. Kurulan bu modelin uygunluğuna ilişkin yapılan doğrulayıcı faktör analizinden (Confirmatory Factor Analysis) elde edilen uyum indeks sonuçlarına göre, model ve veri arasındaki uyum yüksektir. İyi bir uyum indeksi olmayan Ki-kare değeri manidar bulunmuştur; ancak bu durum modeldeki parametre fazla olduğundan beklenen bir durumdur. Ki-kare değerinin serbestlik derecesine olan bağımlılığını düzeltmek için bu değer serbestlik derecesine bölüldüğünde, elde edilen sonuç model-veri uyumuna işaret etmektedir. Buna ek olarak yine model-veri uyumu göstergelerinden olan CFI, NFI, AGFI değerlerinin 0.95 üzerinde olması da model ve veri uyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca, örneklemden bağımsız olarak SRMR değerinin olasılığını veren uyum indeksi IFI değeri 1 çıktığından, model-veri uyumunun mükemmel olduğu yorumu yapılabilir. Modelin standartlaştırılmış hatalarına ilişkin model uyumunu veren SRMR değerinin 0.08'den küçük (Hu ve Bentler, 1999) olması da modelle veri uyumunun güçlü bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Buna karşılık RMSEA değeri 0.06'dan (Hu ve Bentler, 1999) büyük olmakla birlikte RMSEA değerinin % 90

olasılıklı güven aralığı 0.06 değerini kapsadığından, model-veri uyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. Model – veri uyumuna ilişkin değerlerin tamamı dikkate alındığında, kurulan modelin veriyle mükemmele yakın uyum verdiği, bu nedenle ölçeğin yapısal geçerliğe sahip olduğu söylenebilir. Ölçeği oluşturan maddelerin ekip değerlendirme örtük değişkenini ölçebildiği kabul edilebilir görülmektedir.

SONUÇ

Ekip Değerlendirme Ölçeği, Ekip İlişkilerinin Yararlı ve Yararlı Olmayan Yönleri Ölçeği ve Ekipte Motivasyon ve Doyum Ölçeği'ni oluşturan maddelerin istedik özelliklerde olması, ölçeğin güvenilirliğinin ve geçerliğinin yüksek olması, bu ölçeklerin Türkiye'de ekip çalışmasına ilişkin tutumları belirleme kullanılabileceğini göstermektedir. Ölçeğin bu özelliklerinin orijinal haliyle benzerlik göstermesi, Türkçe formunun Türkiye'de kullanılabileceğini göstermektedir.

KAYNAKLAR

- Anderson, J.C. ve Gerbing D.W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Bencsik,A., Noszkay,E. and Marosi Ildiko (2009). Teamwork In Education, *Problem of Education in the 21st Century*, 10, 9-20.
- Cole, D.A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031.
- Hu, L, T., ve Bentler, P.M. (1999). Cut-off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Jöreskog, K.G. ve Sörbom, D. (1993). LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language, Lawrence Erlbaum Associates Publishers Hillsdale, NJ
- Katzenbach, Jon.R. ve Smith, Douglas.K. (1998). Takımların Bilgeliği Yüksek Organizasyonlu Takımlar Yaratmak, Çeviren:Nejat Muallimoğlu, Epsilon Yayınevi, İstanbul.
- Larson, Carl E. and Frank, M. LaFasto. (1989). *Teamwork What Must Go Right/What Can Go Wrong*, Sage Publications, New Bury Park, CA, USA.
- Marsh, H.W. ve Hocevar, D. (1988). A new more powerful approach to multitrait-multimethod analyses: Application of second-order confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 73 107-117.
- Marsh, H.W., Balla, J.R., and McDonald, R.P.(1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factor analysis: The effect of sample size. *Psychological Bulletin*, 103, 391-410.
- Merry U, and Allerhand M.E (1977). *Developing teams and organizations*, Addison Wesley, New York
- Park, S., Henkin, A.B. and Egley, R. (2005). Teacher Team Commitment, teamwork and trust: exploring associations, *Journal of Educational Administration*, 43, 5, 462-479.
- Payne, M (2000a). *Teamwork in Multiprofessional Care*, Palgrave, China.

-
- Payne, M. (2000b). *Teamwork In Multiprofessional Care* (First Edition), Palgrave, New York
- Rushmer, R (1997). What happens to the team during teambuilding? Examining the change process that helps to build a team. *Journal of Management Development*, 16 (5): 316–327
- Tuna, B. (2003). *Takım Çalışmasına İlişkin Yönetici ve Öğretmenlerin Görüşleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Eskişehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.