



## Abant Sosyal Bilimler Dergisi

### Journal of Abant Social Sciences

2024, 24(3): 865-880, doi: 10.11616/asbi.1453870



### Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Turkish Form of Collective Orientation Scale: A Validity and Reliability Study

Jülide Ece KOSOVA<sup>1</sup> , Pınar BAŞBAY<sup>2</sup> 

Geliş Tarihi (Received): 16.03.2024

Kabul Tarihi (Accepted): 17.11.2024

Yayın Tarihi (Published): 30.11.2024

**Öz:** Takım üyelerinin bireysel tutum ve davranışları takım performansını etkiler. Araştırmalar, takım üyelerinin kolektif çalışma yöneliminin takım çalışmasını olumlu etkilediğine işaret etmektedir. Bu çalışmada, Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeğinin geçerlik ve güvenirliliğinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya yaşları 18 ile 26 arasında değişen 359 üniversite öğrencisi katılmıştır. Yapı geçerliği sınaması için doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca, ölçeğin yakınsak ve iraksak geçerliği sınanmıştır. Bununla beraber, ölçeğin INDCOL (yatay bireycilik boyutu), İş birliği, Tek Başına Olmayı Tercih Etme ve Grup Çalışmasına Yönelik Tutum (ürün ve sürecin kalitesi boyutu) ölçekleriyle ilişkisi korelasyon analizi ile incelenmiştir. Ayrıca, ölçeğin düzeltilmiş madde toplam puan korelasyonları incelenerek madde analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenirliliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak sınanmıştır. Sonuçlar, Kolektif Çalışma Yönelimi ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğuna dair çeşitli kanıtlar ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Kolektif Çalışma Yönelimi, Takım Çalışması, Güvenirlik, Geçerlik, Uyarılma

&

**Abstract:** The individual attitudes and behaviors of team members influence team performance. Studies indicate that team members' collective orientation positively affect interdependent teamwork. This study aims to examine the validity and reliability of the Collective Orientation Scale. 359 university students (18-26 years old) participated in the study. Validity of the scale was tested by confirmatory factor analysis (CFA). Also, convergent and divergent validity were tested. Furthermore, relationships with other scales (INDCOL, Cooperation, Preference for Solitude, Student Attitudes toward Group Environments) were examined. Corrected item-total correlations were analyzed to assess item analysis. Cronbach's alpha internal consistency coefficient was calculated to examine reliability of the scale. The results provide various evidence that the Collective Orientation Scale is a valid and reliable measurement tool.

**Keywords:** Collective Orientation, Teamwork, Reliability, Validity, Adaptation

**Atıf/Cite as:** Kosova, J. E., Başbay, P. (2024). Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeği Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(3), 865-880. doi: 10.11616/asbi.1453870

**İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

**Copyright** © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, Jülide Ece Kosova, İstanbul Üniversitesi, [julide.kosova@istanbul.edu.tr](mailto:julide.kosova@istanbul.edu.tr). (Sorumlu Yazar)

<sup>2</sup> Doktora Öğrencisi, Pınar Başbay, İstanbul Üniversitesi, [basbayp@gmail.com](mailto:basbayp@gmail.com).

## 1. Giriş

Son yıllarda, kurumlar karmaşık ve zorlu iş görevlerini karşılayabilmek amacıyla takımlara daha fazla ihtiyaç duymaktadır. Takımların sunduğu avantajlardan bazıları arasında kaynakları bir araya getirme, bilgi alışverişinde bulunma, grup kararlarının sorumluluğunu paylaşma ve değişen koşullara uyum sağlayabilme kapasitesi sayılabilir (Cannon-Bowers ve Bowers, 2011; Driskell ve Salas, 1992; Driskell, Salas ve Hughes, 2010). İdeal takım çalışması süreçleri, görevlerin yerine getirilmesi için gereken yetkinliklerin yanı sıra iletişim ve iş birliği gibi yetkinlikleri de gerektirir. Takım içindeki iyi iletişim ve koordinasyon, bilginin paylaşımını ve ortak zihinsel modelleri destekler. Tüm bu unsurlar bir arada olduğunda takımlar doğru kararlar alıp başarılı sonuçlara ulaşabilir (Salas, Rosen, Burke ve Goodwin, 2009).

Diğer taraftan, takım üyeleri her zaman beklenen performans düzeyinde çalışamayabilirler. Takım çalışmasının farklı süreçlerinde birtakım zorlanmalar, anlaşmazlık ve başarısızlıklar yaşayabilirler. Bu da takım çalışmasının tercih edildiği örgütler için olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu sebeple takımların iyi bir performans gösterebilmeleri için takım üyelerinin sahip olması beklenen yetkinlikler bulunmaktadır (Stevens ve Campion, 1994). Kolektif çalışma yönelimi, takım çalışması için gereken tutumlardan biri olarak ele alınmakta ve etkili takım çalışması için önemli bir yetkinlik olarak görülmektedir (Driskell vd., 2010). Bu yapıyı ölçmek amacıyla İngilizce dilinde bir ölçek geliştirilmiş olup (Driskell vd., 2010), aynı ölçek Almanca diline de uyarlanmıştır (Hagemann, 2017). Ölçek daha önce seri aracılık modeli test eden bir çalışma (Bkz., Başbay ve Kosova, 2022) kapsamında Türkçeye çevrilmiş olsa da ölçeğin psikometrik özellikleri tam olarak ortaya koyulmamış ve güvenilirlik ve geçerliğe dair sınırlı sayıda bulgu raporlanmıştır. Bu sebeple, Türk kültüründe kolektif çalışma yöneliminin güvenilir ve etkin bir şekilde değerlendirilebileceğini gösteren daha fazla bilgiye ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, önceki çalışmanın çalışan örnekleminde yürütüldüğü görülmüştür. Mevcut çalışmada, ölçeğin farklı örneklemelere genellenebilirliğini de gözlemlemek amaçlanmıştır. Bu sebeple bu çalışmanın üniversite öğrencilerinde yürütülmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. Bu amaçla Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeğinin psikometrik özelliklerine dair literatürdeki boşluğu doldurmak ve önceki çalışmadan farklı bir örneklem üzerinde ölçeği test ederek güvenilir ve geçerli bir ölçme aracını ulusal literatüre kazandırmak hedeflenmiştir.

## 2. Teorik Çerçeve

### 2.1. Takım Çalışması

Takım kavramı araştırmacılar tarafından geçmişten günümüze farklı tanımlarla ifade edilmiştir. Örneğin, Salas, Dickinson, Converse ve Tannenbaum (1992) takımları sınırlı süre için belirli rol veya işlevlerin yerine getirilebilmesi amacıyla iki ya da daha fazla sayıda insanın oluşturduğu gruplar olarak tanımlamıştır. Dyer (1984) ise takımların ortak amaçları paylaşan ve yüksek görev bağlılığı olan bireylerin oluşturduğu sosyal varlıklar olduğunu ifade etmiştir. En temelde takımlar birlikte çalışmak için bir araya gelen grupları tanımlamak için kullanılmaktadır.

Takımlara dair ilk çalışmalar, grup üyelerinin birbirlerine bağımlılığına dikkat çekmiş ve etkileşimin karşılıklılığı üzerinde durmuştur (Lewin, 1948; Mead, 1934). Takım üyelerinin görev hedeflerine ulaşmak için karşılıklı bağımlılık ilkesiyle sürdürdükleri iş birliği süreçleri olarak tanımlanan takım çalışması, takım girdilerini takım çıktıklarına dönüştüren faaliyetleri ifade etmektedir (Driskell, Salas ve Driskell, 2018). Takımların başarılı bir performans süreci yönetebilmeleri için bilgiyi bütünleştirmeleri, sentezlemeleri ve paylaşmaları gerekir. Takım çalışmasında takım üyelerinin bilgi, beceri ve tutum olarak sınıflandırılan yetkinliklere sahip olması beklenir (Baker, Day ve Salas, 2006). Bilgi ile ilgili yetkinliklere örnek olarak takım üyelerinin sahip olması beklenen görev sorumlulukları, becerilere takım üyelerini bilgilendirme, karar alma ve karşılıklı destek, tutumlara ise güven ve kolektif çalışma yönelimi örnek olarak verilebilir (Baker vd., 2006).

Takımlara yönelik geçmiş çalışmalar, takım üyelerinin takımda bulunma süresi, kişiliği, zihinsel yetenekleri gibi bireysel değişkenlerin (Bell, 2007; Salas, Sims ve Burke, 2005) veya takımın performans gösterdiği görevin türü ve liderlik gibi çeşitli takım içi değişkenlerin (Antoni ve Hertel, 2009; Hu ve Liden,

2011; Stewart ve Barrick, 2000) takım performansı üzerinde düzenleyici (moderating) etki oluşturabileceğini göstermektedir. Takım performansı üzerinde etki eden diğer önemli bireysel özellikler ise değerler ve motivasyonel ihtiyaçlardır. Örneğin toplulukçuluk (Kirkman ve Shapiro, 2001), takım çalışması tercihi (Campion, Medsker ve Higgs, 1993) ve ilişki ihtiyacının (Yi ve Park, 2014) takım çalışması süreçlerini olumlu yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. Ayrıca, KSA (bilgi, beceri, tutum) temelli yaklaşımların bağlama daha duyarlı olduğu ve deneyimle şekillendiği, bu nedenle takım çalışması süreçlerini yordama konusunda daha güvenilir olabileceği belirtilmektedir (Stevens ve Campion, 1994). Buradan yola çıkarak, takım çalışmasına yönelik tutumların (kolektif çalışma yönelimi) takım süreçlerindeki yerini iyi anlamak, takım performansının artırılmasına yönelik çalışmalar için oldukça önemli görünmektedir.

## 2.2. Kolektif Çalışma Yönelimi Kavramı, Yapısı ve Geçmiş Çalışmalar

Geçmiş çalışmalar incelendiğinde takım çalışmasına yönelik eğilimleri ölçmek amacıyla bireycilik-toplulukçuluk (individualism-collectivism) (Kirkman ve Shapiro, 2001), tek başına (ya da takım içinde) çalışma tercihi (preference for solitude or teamwork) (Burger, 1995), takım uyumu (team cohesion) (Martens ve Peterson, 1971) gibi kavramların kullanıldığı göze çarpmaktadır. Bireycilik ve toplulukçuluk, bireyin grubuyla ne düzeyde entegre olduğunu temsil eder. Bununla birlikte bu değerler özerkliğe karşı sosyal dayanışmaya ve bireysel ihtiyaçlardan ziyade grup ihtiyaçlarına öncelik verilmesine yönelik farklılıklarla ilgilidir (Triandis, 2001). Toplulukçu bireyler takımlarda daha fazla iş birliği göstermeye eğilimlidir ve toplulukçuluk takım performansı ile olumlu yönde ilişkili bulunmuştur (Bell, 2007). Buna karşılık, bireyciler yalnızca kişisel hedeflerini gerçekleştirebilecekleri ve bireysel katkılarının görülebilir olduğu durumlarda iş birliği yapmaya eğilimlidirler (Hagemann, 2017). Bununla birlikte, takım çalışmalarında toplulukçulara kıyasla bireyciler sosyal kayıta (Earley, 1989) ve sorumluluklarından kaçmaya Wagner (1995) daha fazla eğilimlidirler. Kolektif çalışma yönelimi ise takım ortamlarında ortaklaşa çalışma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Driskell vd., 2010). Kolektif çalışma yönelimi, toplulukçuluktan farklı olarak diğerleriyle aynı fikirde olma ve takımlarda uyum ya da dayanışma arama eğilimi değildir (Bell, 2007). Kolektif çalışma yönelimi bireyciliğin de aksine, takım hedefleri doğrultusunda mevcut kaynakların etkin bir şekilde kullanılması, aktif katılım ve takım çalışması süreçlerinin koşullara uygun olacak şekilde uyarlanmasını ifade eder (Hagemann, 2017). Bununla beraber, kolektif çalışma yönelimi tek başına olmayı tercih etme veya takım çalışmasını tercih etmeden daha fazlasıdır; koordinasyon yoluyla bireysel performansı arttırmak, kendi görevini yerine getirirken diğerlerinden gelen görev girdilerini değerlendirme ve kullanmayı da içerir (Driskell ve Salas, 1992; Salas vd., 2005). Kolektif çalışmaya yönelik kişiler tek başlarına da etkili bir şekilde çalışabilirken, görevleri tamamlamak ve hedeflere ulaşmak için takım üyelerinin desteğini aldıkları zaman takım içerisinde çalışmayı tercih ederler (Hagemann, 2017). Takım uyumu kavramı ise belirli bir takımda çalışma isteği ve takım üyeleri arasındaki kişilerarası çekimi ifade etmektedir (Martens ve Peterson, 1971). Her iki yapının ilişkili olduğuna dair bulgular (Miles, 200) olsa da takım uyumu grup düzeyinde bir yapı iken, kolektif çalışma yönelimi bireysel düzeyde bir yapıdır (Hagemann, 2017). Bunların yanında, geçmiş çalışmalarda kolektif yönelimi değerlendirmek amacıyla kolektif davranışlar incelenmiş ve kolektif yönelim takım çalışması esnasında ortaya koyulan kolektif davranışlar (örneğin bilgi paylaşımı, karşılıklı hata düzeltme, diğerlerini destekleme) üzerinden yorumlanmıştır (Driskell ve Salas, 1992).

Geçmiş çalışmalar incelendiğinde, kolektif davranışların takım koordinasyonunu artırdığı bulunmuştur (Eby ve Dobbins, 1997). Benzer şekilde, Driskell ve Salas (1992) karar alma davranışını ve takım performansını inceledikleri çalışmalarında kolektif yönelimli bireylerin benmerkezci olanlara göre takım etkileşimi süresince takım girdilerine dikkat etme ve performans gösterme düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı çalışmada, benmerkezci bireylerin diğer üyelerin takıma katkılarını göz ardı etme eğilimlerinin daha yüksek, takımları etkili bulma eğilimlerinin ise daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bununla birlikte, kolektiflik düzeyi düşük olan bireylerden oluşan takımların kolektiflik düzeyi yüksek olanlardan oluşan takımlara göre problem çözme becerilerinin daha zayıf olduğu ortaya koyulmuştur.

Zaman içerisinde kavramın davranıştan öte bir tutumu temsil ettiği ve takım ya da görev türüne göre değişim gösterebilecek çok boyutlu bir yapı olduğu fikri gelişmiştir (Alavi ve McCormick, 2004). Buna göre kolektif davranışın ortaya çıkması için kolektif çalışma yönelimi gerekli bir özellik olsa da tek başına yeterli değildir. Dolayısıyla kolektif çalışma yöneliminin kolektif davranışın potansiyel bir öncülü olduğu düşünülebilir, ancak eşdeğeri olduğu söylenememektedir (Hagemann, 2017).

Kolektif çalışma yönelimini bireysel farklılık olarak elen alan Driskell ve diğerleri (2010), en etkili takım üyelerinin kolektif çalışma yönelimi yüksek olan; yani bir görev üzerinde diğerleriyle birlikte çalışmaktan ve hedef doğrultusunda takım çalışması içinde yer almaktan hoşlanan, takım çıktıklarına katkı sağlama ve diğerlerinin katkılarını almaya yönelik açık bir tutum sergileyen bireyler olduğunu ifade etmektedir. Buradan hareketle Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeğini geliştirmiş ve kolektif yönelimin tutumu temsil eden bir yapı olarak çeşitli takım görevlerinde performansı ne ölçüde yordadığını araştırmışlardır. Yazarlar, kolektif çalışma yöneliminin faktör analizleri sonucunda iki boyuttan oluştuğunu ortaya koymuşlardır. Bu boyutları baskınlık (Dominance) ve ilişki kurma (Affiliation) olarak kavramsallaştırmışlardır. Yazarlara göre kolektif çalışma yönelimi yüksek olan kişilerin güç ve kontrole kıyasla iş birliğine (düşük düzeyde baskınlık) ve yalnız çalışmaya kıyasla başkalarıyla birlikte çalışmaya (yüksek düzeyde ilişki kurma) önem vermeleri beklenmektedir. Bu iki boyutun geçmiş çalışmalarda da farklı kavramlarla ele alındığını görmek mümkündür. Örneğin McClelland (1961) ilişki/güç ihtiyacı (need for affiliation / power), Wiggins (1991) eylem yönelimlilik / toplulukçuluk (agency / communion); Wiggins ve Trapnell (1997) ise baskınlık / bakım verme (dominance / nurturance) gibi benzer kavramları temel psikososyal ihtiyaçları ifade etmek amacıyla kullanmışlardır.

Orijinal çalışmada 2 farklı örneklem üzerinde yürütülen faktör analizleri 10'u ilişki kurma 5'i baskınlık boyutunu temsil eden 15 maddeden oluşan bir yapıyı ortaya koymuştur. Geçerlik sınaması kapsamında ölçeğin benzer yapılarla ilişkileri de incelenmiştir. Bulgular, kolektif çalışma yöneliminin iş birliği ve sosyal bağımlılık ile pozitif yönde, bireycilik ve tek başına olma tercihi ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yazarlar seçim yapma ve müzakere türü görevlerde kolektif çalışma yönelimi ile takım performansı arasında anlamlı düzeyde pozitif yönde ilişki olduğunu ortaya koyarak, yapının takım performansı için önemli bir öncül olabileceğini tartışmışlardır (Driskell vd., 2010). Ölçeğin Alman kültüründeki geçerliğinin sınındığı çalışma ise kolektif çalışma yöneliminin takım performansını pozitif yönde yordadığını doğrulamıştır (Hagemann, 2017). Ayrıca bu çalışmada orijinal çalışmadaki ilişkilere paralel bulgular elde edilmiştir. Buna göre, kolektif çalışma yöneliminin işbirlikçi karşılıklı bağımlılık (cooperative interdependence) ile pozitif yönde, tek başına olmayı tercih etme (preference for solitude) ile negatif yönde ilişkili olduğu ortaya koyulmuştur. Aynı çalışma, kolektif çalışma yöneliminin beş büyük kişilik özelliğinden uyumlulukla da pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Bu bilgilerden hareketle, ölçeğin batı kültüründe kolektif çalışma yönelimini değerlendirmek ve takım çıktıları üzerinde bireysel farklılıkların etkisini inceleyebilmek amacıyla kullanılacak geçerli bir ölçme aracı olduğu anlaşılmaktadır.

Ölçeğin güvenilirliğine yönelik bulgular incelendiğinde ise, Driskell ve diğerleri (2010) Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarını ölçeğin tamamı için .85, ilişki kurma ve baskınlık boyutları için sırasıyla .85 ve .75 olarak bildirmişlerdir. Batı Afrika'da yapılan bir çalışmada ise ölçek lise öğrencilerinin olduğu bir gruba uygulanmış ve ölçeğin iç tutarlılık katsayısının .80 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir (Ozoilo vd., 2020). Hagemann'ın (2017) çalışmasında ölçek İngilizceden Almanca diline çevrilerek doğrulayıcı faktör analizi yürütülmüş, ilişki kurma boyutundaki 2 madde ile baskınlık boyutundaki 1 madde modele uyum göstermemesi nedeniyle ölçekten çıkartılmış, sonuçta 12 madde elde edilmiştir. İlişki kurma ve baskınlık boyutları için iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .82 ve .70, ölçeğin bütünü için ise .79 olarak rapor edilmiştir. Ayrıca, araştırmacılar kolektif çalışma yöneliminin grup düzeyinde kişiler arası etkileşimi temsil eden takım uyumuyla veya iş birliğiyle ilişkili olmasına rağmen farklı bir yapıyı temsil ettiğinin ve ayırt edici geçerliği olduğunun altını çizmişlerdir (Bkz., Driskell vd., 2010; Hagemann, 2017).

Hagemann (2017) elde ettiği 12 maddeli ölçeğin psikometrik özelliklerini geliştirmek amacıyla ölçeğe 7 yeni madde ekleyerek yeniden doğrulayıcı faktör analizi yürütmüş, buna göre yeni maddelerin 3'ünün modele uyum sağlamadığını tespit etmiştir. Yazarın elde ettiği toplam 16 maddenin 10'u ilişki kurma; 6'sı

baskınlık boyutu altında toplanmıştır. Yeni ölçeğin iç tutarlık katsayıları toplam ölçek için .84; ilişki kurma boyutu için .85 ve baskınlık boyutu için .74 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Almanca uyarlaması kapsamında oluşturulan 16 maddeli genişletilmiş formunun kullanıldığı bir başka çalışmada ise kolektif çalışma yöneliminin, takım akışı (kişisel görevlerin yerine getirilmesi sırasında takım çıkarları doğrultusunda paylaşılan iş akışı deneyimi) üzerinde de pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu gözlenmiştir (Aust vd., 2023).

Ölçek geçtiğimiz yıllarda kolektif çalışma yöneliminin aracılık rolünün sınındığı ve akademisyenlerde yürütülen bir çalışmada Türkçeye çevrilerek uygulanmıştır (Başbay ve Kosova, 2022). Sözü edilen çalışmada bireycilik ve toplulukçuluğun bilgi paylaşımı üzerindeki etkisinde sırasıyla kolektif çalışma yönelimi ve çalışma arkadaşlarına güvenin seri aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmış ve ölçeğin keşfedici faktör analizi sonucu elde edilen 12 maddelik formu kullanılmıştır. Yazarlar faktör analizi sonrasında elde edilen 12 maddenin ilişki kurma boyutunda 7, baskınlık boyutunda ise 5 madde olmak üzere toplam varyansın %53.92'sini açıklayan ve orijinaline uyumlu olarak 2 faktörden oluştuğunu raporlamışlardır. Faktör yüklerinin ilişki kurma boyutunda 57 ile .83 arasında değiştiğini, baskınlık boyutunda ise .61 ile .73 arasında değiştiğini bildirmişlerdir. Aynı çalışma, ise ölçek genelinin .84 düzeyinde iç tutarlık katsayısına sahip olduğunu göstermiştir. Diğer yandan bahsi edilen çalışmada ölçeğin geçerliğine dair yalnızca keşfedici faktör analizi ile madde analizi gerçekleştirildiği, ancak geçerliğe yönelik yeterli kanıt sunulmadığı için test edilen psikometrik özelliklerin sınırlı olduğu ve daha kapsamlı ele alınmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buradan yola çıkarak daha fazla psikometrik bilgiye ulaşmak için mevcut çalışmada ölçeğin yapı geçerliğini sınamak üzere doğrulayıcı faktör analizi, yakınsak ve iraksak geçerliği ve diğer yapılarla ilişkileri incelenecektir.

### 2.3. Mevcut Çalışma

Türk kültüründe iş birliği davranışı (Yerlikaya ve Doğruyol, 2020) gibi benzer yapıları ölçen araçlar bulunmasına karşın, Driskell ve diğerleri (2010) ile Hagemann'ın (2017) çalışmaları kolektif çalışma yöneliminin tutum temelli bir değişken olarak bu yapılardan ayrıştığını ortaya koymaktadır. Eby ve Dobbins'in (1997) çalışmasında sunulan iş birliğinin kolektif çalışma yönelimi ile takım performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulgusu da bunu desteklemektedir. Diğer yandan Türk kültüründe bireylerin kolektif çalışma yönelimlerini ölçen geçerliği kanıtlanmış bir ölçüm aracının eksikliğinden bahsedilebilir. Bu kapsamda mevcut çalışmada Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeğinin Türkçe formunun bazı psikometrik özellikleri incelenecektir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda ölçeğin orijinal yapıya uygunluğunu değerlendirmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılarak yapı geçerliği incelenecek ve ölçekteki maddelerin ayırt ediciliğini incelemek amacıyla madde analizi uygulanacaktır. Buna göre literatürde yer alan ve önceki bölümde sözü edilen çalışmalara paralel olarak, Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeği-Türkçe formunun ilişki kurma ve baskınlık olmak üzere iki örtük faktörden oluşması beklenmektedir.

Son olarak ölçeğin geçerlik çalışması kapsamında kendi içinde ve diğer benzer yapılarla olan ilişkileri sınanacaktır. Ölçek geçerliği araştırmalarının temelinde, yeni bir yapının o yapıya benzer yapılarla istatistiksel olarak yüksek bir korelasyon göstermesi beklenirken, benzerlik göstermeyen bir yapı ile zayıf düzeyde ilişkisinin olması (veya ilişkisiz olması) beklenmektedir (Campbell ve Fiske, 1959). Bu kapsamda ölçeğin ulusal literatürde kullanılmakta olan ve benzer yapıları ölçen güvenilir ve geçerli ölçüm araçlarıyla korelasyonu incelenecektir. Önceki bölümde de belirtildiği gibi, kolektif çalışma yönelimi yapısının odağında tek başına çalışmaya karşın diğerleriyle çalışmayı tercih etme (yüksek düzey ilişki kurma) ile güç ve kontrole karşın iş birliği yapma eğilimi (düşük baskınlık) vardır (Driskell vd., 2010). Bununla birlikte, gruplardaki iş birliğinin bireyciliğe karşı toplulukçuluk tercihlerindeki farklılıklarla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Wagner, 1995). Buna göre kolektif çalışma yönelimi ile iş birliği ve grup çalışmasına yönelik tutumun pozitif yönde; bireycilik ve tek başına olmayı tercih etme arasında ise negatif yönde ilişkili olması beklenmektedir. Ölçeğin İngilizce (Driskell vd. 2010) ve Almanca (Hagemann, 2017) formlarının psikometrik özelliklerinin incelendiği çalışmalarda ortaya koyulan bu ilişkilerin Türkçe formunda da

ortaya çıkması beklenmektedir. Bu yapıları ölçen araçlar belirlenirken Hagemann'ın (2017) çalışmasında kullanılan ve diğer yapılarla ilişkileri incelemek amacıyla ele alınan ölçüm araçları veya Türk kültüründe bulunan eş değer ölçekler tercih edilmiştir. Ayrıca yapı geçerliği kapsamında ölçek iç tutarlığının incelenmesine yönelik olarak, faktörler arasındaki ilişkiler ile faktörler ve toplam puan arasındaki ilişkiler de incelenecektir.

### 3. Yöntem

#### 3.1. Katılımcılar

Bu çalışmanın katılımcıları bir devlet üniversitesinin çeşitli bölümlerinde okuyan ve gönüllük esasına göre ulaşılan 362 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Çalışmanın verileri yüz yüze ve çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmıştır. Aşağıda veri analizi bölümünde ayrıntılı olarak açıklanacak olan ve katılımcıların dikkatini ölçmeye yönelik oluşturulan sorulara hatalı cevap veren 2 kişi ile veri setinde aykırı değer olarak tespit edilen 1 kişinin verisi örneklemden çıkarılmıştır. Bu çalışmaya katılanların %73.5'i kadın (N = 264), %25.6'sı erkek (N = 92) olup %0.6'sı (N = 2) cinsiyetini belirtmek istememiş, %0,3'ü (N = 1) ise soruyu boş bırakmıştır. Sonuç olarak çalışmanın örneklemini yaşları 18-26 arasında (Ort = 20.05, SS = 1.79) değişen toplam 359 üniversite öğrencisinden oluşmaktadır. Katılımcıların sınıf düzeyleri incelendiğinde %63.2'sinin (N = 227) 1. sınıf, %6.7'sinin (N= 24) 2. sınıf, %7'sinin (N= 25) 3. sınıf, %22.6'sının (N=81) 4. sınıf ve %0.6'sının (N= 2) hazırlık sınıfına devam ettiği görülmüştür. Katılımcıların %65.5'i (N = 235) psikoloji, %23.4'ü (N = 84) işletme, %8.9'i (N = 32) diş hekimliği bölümlerinde, %2.2'si (N=8) ise diğer bölümlerde eğitim görmektedir.

#### 3.2. Veri Toplama Araçları

##### 3.2.1. Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeği

Driskell ve diğerleri (2010) tarafından bireylerin kolektif çalışma yönelimini ölçmek amacıyla geliştirilen Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeği 2 boyut altında toplanan 15 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanlar arttıkça bireyin kolektif çalışma yöneliminin arttığı ifade edilmektedir. Orijinal çalışmada ölçeğin yapı geçerliği 2 farklı örneklem üzerinde incelenmiş, ölçeğin ilişki kurma boyutunun 10, baskınlık boyutunun 5 maddeden oluştuğu ortaya koyulmuş ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .85 olarak raporlanmıştır (Driskell vd., 2010). Ölçeğin Türkçe formu Başbay ve Kosova (2022) tarafından oluşturulmuş ve Keşfedici Faktör Analizi sonucunda 3 maddenin çift yüklenmesi sebebiyle ölçekten çıkartılmasıyla 12 madde elde edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .84 olarak bildirilmiştir (Başbay ve Kosova, 2022). Ölçekte 10 adet ters madde bulunmakta ve toplam puan 12-60 arasında değişmektedir. Ölçek maddeleri 'Kesinlikle katılmıyorum' ile 'Kesinlikle katılıyorum' arasında değişen 5'li Likert tipi skala ile değerlendirilmektedir. Bu çalışmada ölçeğin nihai hali için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .74 bulunmuştur. Ölçek faktörlerinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ise ilişki kurma faktörü için .81, baskınlık faktörü için ise .71 olarak hesaplanmıştır.

##### 3.2.2. INDCOL Ölçeği

Katılımcıların bireycilik puanlarını değerlendirmek amacıyla Singelis, Triandis, Bhawuk, ve Gelfand (1995) tarafından 32 madde olarak geliştirilen INDCOL Ölçeğinin yatay bireycilik boyutu kullanılmıştır. INDCOL ölçeğinin 37 maddelik Türkçe formu Wasti ve Erdil (2007) tarafından oluşturulmuştur. Wasti ve Erdil (2007), literatürde INDCOL ölçeğinin dikey bireycilik maddelerinin bireycilikten öte rekabeti veya gücü ölçtüğünün tartışıldığını aktarmıştır. Buradan yola çıkarak bu çalışmada katılımcıların bireycilik kültürel değerlerini ölçmek amacıyla, 10 maddeden oluşan ve ölçeğin özerk bir kimliğin ortaya koyulduğu fakat eşitsizliğin beklenmediği ve statü açısından grup üyeleri arasında eşit bir kimliği ifade eden yatay bireycilik alt faktörü kullanılmıştır. Orijinal çalışmada güvenilirlik analizi sonucu elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarını yatay bireycilik boyutunda birinci ve ikinci örneklem için sırasıyla .71 ile .69 olarak raporlanmıştır (Wasti ve Erdil, 2007). Ölçek maddelerinin yanıtları 'Kesinlikle katılmıyorum' ile 'Kesinlikle katılıyorum' arasında değişen 5'li Likert tipi yanıt skalada değerlendirilmektedir. Ölçeğin maddelerine örnek olarak "Bireysel kimliğim benim için çok önemlidir." ve "Eğer başarılı oluyorsam bu benim yeteneklerim sayesinde." verilebilir. Ölçekte tersine madde bulunmamaktadır ve alınan puanlar

10- 50 arasında değişmektedir. Ölçeğin yatay bireycilik boyutunun Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı mevcut çalışma kapsamında .78 olarak hesaplanmıştır.

### 3.2.3. İşbirliği Ölçeği

Bireylerin iş birliğine yönelik tutumlarını ve iş birliği eğilimlerini ölçmeyi amaçlayan ölçek Yerlikaya ve Doğruyol (2020) tarafından Xie, Yu, Chen ve Chen'in (2006) İşbirlikçilik ve Rekabetçilik Ölçeğinin İşbirlikçilik faktörü temel alınarak Türk kültürüne uyarlanmıştır. Orijinal formun Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları 13 maddeden oluşan iş birliği alt faktörü için .85 ile .87 ve 10 maddeden oluşan rekabetçilik alt faktörü için .71 ile .79 arasında değişmektedir (Chen, Xie ve Chang, 2011; Xie vd., 2006). Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında 11 maddeden oluşan tek faktörlü bir yapı elde edilmiş ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır (Yerlikaya ve Doğruyol, 2020). 'Kesinlikle katılmıyorum' ile 'Kesinlikle katılıyorum' arasında değişen 5'li Likert tipi yanıt skalasına sahip olan ölçeğin maddelerine örnek olarak "Ortak başarı sağlamak için bir grup olarak çalışmak bana keyif verir." ve "İnsanlarla iş birliği kurarak hem kendimizin hem de onların iyiliği için çalışmak en iyisidir." verilebilir. Ölçekte 8 tersine madde bulunmakta ve ölçekten alınan puanlar 11-55 arasında değişmektedir. Ölçekten alınan puanlar arttıkça kişinin iş birliği eğiliminin arttığı ifade edilmektedir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır.

### 3.2.4. Tek Başına Olmayı Tercih Etme Ölçeği

Bireylerin tek başına olmaya ne derece eğilimli olduklarını değerlendiren Tek Başına Olmayı Tercih Etme Ölçeğinin orijinal formu Burger (1995) tarafından geliştirilmiştir. Üniversite öğrencilerine yönelik geliştirilen orijinal ölçek 12 madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin cevapları, tek başına olmayı (örneğin "Çoğu kez tek başıma kalmak için güçlü bir istek duyarım.") ve tam tersi bir durumu (örneğin "Nadiren tek başıma kalmak için güçlü bir istek duyarım.") ifade eden ve birini seçmeyi gerektiren iki seçenekten oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin Kuder-Richardson-20 yöntemi ile hesaplanan iç tutarlılık katsayısı 2 farklı örneklem üzerinde sınıanmış ve .73 ile .70 olarak hesaplanmıştır, test-tekrar test güvenirlilik katsayısı ise .72 olarak raporlanmıştır (Burger, 1995). Ölçek Erpay ve Atik (2019) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları 2 farklı örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin Türkçe formunun orijinaliyle uyumlu olarak tek faktör ve 12 maddeden oluştuğunu ortaya koymuştur. Güvenirlilik analizi kapsamında iç tutarlılık katsayıları Kuder-Richardson 20 yöntemi ile hesaplanmış ve birinci örneklem için .83, ikinci örneklem için ise .77 olarak raporlanmıştır. Ölçek maddelerine örnek olarak "İnsanlarla birlikte olmaktan hoşlanırım. / Kendi başıma olmaktan hoşlanırım." ve "Yalnız geçirilen zaman benim için çoğu kez verimlidir. / Yalnız geçirilen zaman benim için çoğu kez vakit kaybıdır." verilebilir. Ölçekten alınan puanlar 0-12 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ise ölçeğin Kuder-Richardson 20 yöntemi ile hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .80 olarak bulunmuştur.

### 3.2.5. Grup Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeği

Katılımcıları grup çalışmasına yönelik tutumlarını değerlendirmek amacıyla Kouros ve Abrami (2006) tarafından geliştirilen Grup Çalışması Ortamlarına Karşı Öğrenci Tutumları Ölçeğinin 15 maddeden oluşan "ürün ve sürecin kalitesi" alt faktörü kullanılmıştır. Diğer öğrencilerle ortaklaşa çalışmalar yapmanın algılanan faydalarını ve grup çalışması çıktısının kalitesini ölçmeyi amaçlayan faktörün Türkçe çevirisi bu çalışma kapsamında yapılmıştır. Orijinal çalışmada ürün ve sürecin kalitesi alt faktörünün Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının .93 olduğu raporlanmıştır (Kouros ve Abrami, 2006). Ölçek maddeleri 'Kesinlikle katılmıyorum' ile 'Kesinlikle katılıyorum' arasında değişen 5'li Likert tipi yanıt skala ile değerlendirilmektedir. Ölçek maddelerine örnek olarak "Bir grup içindeyken daha nitelikli çalışmalar yaparım." ve "Diğer öğrencilerle çalıştığım zaman, üzerinde çalıştığım proje daha ilginç geliyor." verilebilir. Ölçekte 2 adet ters madde bulunmakta ve ölçekten alınan puanlar 15 ile 75 arasında değişmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı mevcut çalışmada .89 olarak hesaplanmıştır.

### 3.2.6. Demografik Bilgi Formu

Katılımcıların yaş, cinsiyet, hangi sınıfta ve bölümde okuduklarına ilişkin bilgiler demografik bilgi formu ile toplanmıştır.

### 3.3. İşlem

Araştırma kapsamında veri toplama süreci İstanbul'daki bir devlet üniversitesinin Sosyal Bilimler Enstitüsü Etik Kurulu'ndan 2022 yılının şubat ayında alınan onaya istinaden yürütülmüştür (Dosya No: 2022/40). Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeğinin Başbay ve Kosova (2022) tarafından oluşturulan 12 maddelik Türkçe formu kullanılmıştır. Araştırmaya gönüllü olan katılımcılara soru formları sınıf ortamında veya çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Katılımcılara ilk olarak araştırmanın amacı, katılımın gönüllü olduğu, çalışmayı istedikleri zaman bırakabilecekleri ve kişisel bilgilerin gizli tutulacağı açıklamasının yer aldığı Bilgilendirilmiş Onam Formu sunulmuş ve onamları alınmıştır. Ardından, araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılar önce demografik bilgi formunu ve ardından Kolektif Çalışma Yönelimi, INDCOL (yatay bireycilik boyutu), İşbirliği, Grup Çalışmasına Yönelik Tutum ve Tek Başına Olmayı Tercih Etme ölçeklerini yanıtlamışlardır. Hem yazılı form hem de çevrimiçi anket uygulaması kapsamında katılımcıların ölçek maddelerini yanıtlarken sergiledikleri dikkati kontrol etmeye yönelik ölçek maddelerinin yer aldığı her sayfada 1 adet olmak üzere toplam 3 adet kontrol sorusu (örneğin "Bu bir dikkat maddesidir. Lütfen bu maddeyi görüyorsanız 1'i işaretleyiniz.") yöneltilmiştir. Ölçeklerin yanıtlanması yaklaşık olarak 15 dakika almıştır.

### 3.4. Veri Analizi

Veri analizine geçmeden önce katılımcıların dikkatlerini ölçmeye yönelik olan dikkat soruları incelenmiştir. Kontrol sorularına yanlış cevap verdiği tespit edilen iki katılımcı analizlerden çıkartılmıştır. Ardından veri setinde aykırı değer olup olmadığı küp grafiği ile incelenmiş ve 1 katılımcı analizlerden çıkarılarak *Katılımcılar* bölümünde demografik bilgilerine yönelik detayları verilen 359 kişi ile analizlere devam edilmiştir.

Veri analizi kapsamında ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Bu amaçla, ölçeğin faktör yapısının orijinal çalışmada ortaya koyulan yapıyla uyumu incelenmiş ve maksimum olasılık tahmini (maximum likelihood estimates) yöntemi kullanılarak Ki-kare değeri/serbestlik derecesi, GFI, AGFI, CFI, NFI, TLI ve RMSEA uyum indeksleri değerlendirilmiştir. Bu uyum indeks değerlerinden GFI, CFI, NFI ve TLI uyum indekslerinin .90'dan büyük, AGFI'nin .85'ten büyük ve RMSEA uyum indeksinin .08'den küçük olması koşulunda modelin uyum indeksi iyi olarak kabul edilmekte ve modelin yapı geçerliliğini sağladığı belirtilmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Tabachnick ve Fidell, 2007). Bununla beraber, Ki-kare değeri/serbestlik derecesi ( $\chi^2/df$ ) uyum indeksinin 5 ve altında olması kabul edilir bir uyumun olduğunu gösterirken 2 ve altında olması uyumun iyi olduğuna işaret etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015; Şimşek, 2007).

Ayrıca, yine yapı geçerliliği kapsamında yakınsak geçerlik (convergent validity) ve ıraksak geçerlik (divergent validity) incelenmiştir. Yakınsak geçerlik için ölçeğin ortalama açıklanan varyans (OAV – Average Variance Extracted (AVE)) değerlerinin 0,50 değerine eşit ya da bu değerden büyük olup olmadığı ve ölçeğin komposit güvenilirliği incelenmiştir. ıraksak geçerlik içinse faktörlerin OAV (AVE) değerlerinin kareköklerinin faktörler arasındaki korelasyonuna ve 0,50 değerine eşit ya da bu değerden küçük olup olmadığına bakılarak karar verilmiştir.

Yapı geçerliliği analizi kapsamında gerçekleştirilen bir diğer analiz kapsamında ise, Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeğinin ölçtüğü yapı ile kuramsal olarak ilişkili olduğu düşünülen diğer yapılarla ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda INDCOL ölçeği (yatay bireycilik boyutu), İşbirliği Ölçeği, Tek Başına Olmayı Tercih Etme Ölçeği ve Grup Çalışmasına Yönelik Tutum Ölçeğinden (ürün ve sürecin kalitesi boyutu) yararlanılmıştır. Bunun yanında, Kolektif Çalışma Yönelimi ölçeğindeki maddelerin ayırt ediciliğini belirlemek için madde analizi yapılmış ve ölçeğin madde toplam puan korelasyonları incelenmiştir. Son olarak, ölçeğin güvenilirliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Verilerin analizi



için iki farklı paket program kullanılmış, doğrulayıcı faktör analizi için AMOS 22 ve korelasyon, madde ve güvenirlik analizleri için SPSS 21 kullanılmıştır.

## 4. Bulgular

### 4.1. Yapı Geçerliği

Ölçeğin faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiş ve yapısal eşitlik modellemesi analiz edilerek ölçeğin Türkçe formundaki yapının orijinal formundaki yapıyı ne derece doğruladığı test edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak tek faktörlü bir model sınanmıştır. Bulgular tek faktörlü modelin uyum indekslerinin yeterli olmadığına işaret etmektedir ( $\chi^2 = 452.959$ ,  $df = 54$ ,  $\chi^2/df = 8.39$ ,  $RMSEA = .14$ ,  $GFI = .79$ ;  $AGFI = .69$ ;  $CFI = .64$ ,  $NFI = .62$ ,  $TLI = .56$ ). Ardından, ölçeğin orijinal formuna uygun olarak iki faktörlü modeller test edilmiştir. Bu modellere ait uyum indeks değerleri Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1:** Doğrulayıcı Faktör Analizinde Test Edilen Modellere İlişkin Uyum İndeksleri

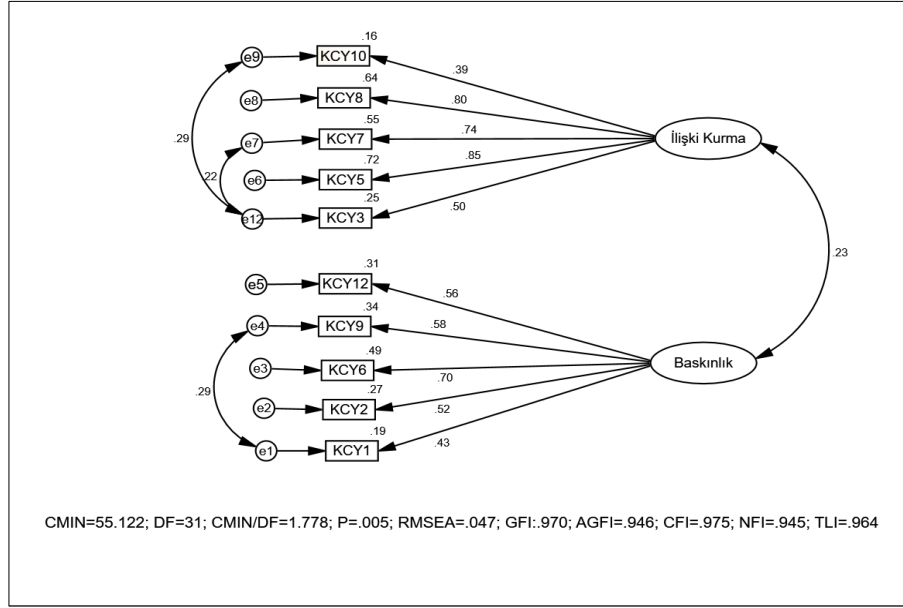
	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	p	RMSEA	AGFI	GFI	CFI	NFI	TLI
Model 1	452.959	54	8.388	.000	.14	.70	.79	.64	.62	.56
Model 2	197.082	53	3.719	.000	.09	.87	.91	.87	.83	.84
Model 3	116.447	34	3.425	.000	.08	.89	.93	.92	.86	.89
Model 4	55.122	31	1.778	.005	.05	.95	.97	.98	.95	.96

Not. Model 1, 12 maddeden ve tek faktörden oluşmaktadır ve maddelerin hata varyansları birbirinden bağımsızdır. Model 2, 12 maddeden ve iki faktörden oluşmaktadır ve maddelerin hata varyansları birbirinden bağımsızdır. Model 3, 10 maddeden ve iki faktörden oluşmaktadır ve maddelerin hata varyansları birbirinden bağımsızdır. Model 4, 10 maddeden ve iki faktörden oluşmaktadır ve 3 ile 13, 3 ile 9 ve 1 ile 12. maddelerin hata varyansları birbirine bağlıdır.

Not.  $df$ =serbestlik derecesi, RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), AGFI (Adjusted Goodness-of-Fit Index), GFI (Goodness of Fit Index), CFI (The Comparative Fit Index), NFI (Normed Fit Index), TLI (Tucker Lewis Index)

Tablo 1’de görüldüğü üzere, Model 2’nin uyum indekslerinin yeterli düzeyde olmadığı bulunmuştur ( $\chi^2 = 197.082$ ,  $df = 53$ ,  $\chi^2/df = 3.719$ ,  $RMSEA = .09$ ,  $GFI = .91$ ;  $AGFI = .87$ ;  $CFI = .87$ ,  $NFI = .83$ ,  $TLI = .84$ ). Bu modelin, madde içerikleri ve anlamsal bütünlükleri göze alınarak regresyon ağırlıkları ve modifikasyon indeks değerleri incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda İlişki Kurma boyutundaki 4. (“Başkalarından katkı beklemektense kendi başına harekete geçmeyi tercih ederim”) ve 11. maddenin (“Bir görevi başından sonuna kadar başkalarından yardım almadan tamamlamayı tercih ederim”) diğer faktör altındaki maddelerle kovaryans bağlantısına sahip olduğu tespit edilerek ilgili maddelerin ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Bunun sonucunda elde edilen 10 madde ve 2 faktörden oluşan Model 3’ün uyum indekslerinin Model 2’ye kıyasla daha iyi olmasına rağmen hala istenilen seviyede olmadığı görülmüştür ( $\chi^2 = 116.447$ ,  $df = 34$ ,  $\chi^2/df = 3.425$ ,  $RMSEA = .08$ ,  $GFI = .93$ ;  $AGFI = .89$ ;  $CFI = .92$ ,  $NFI = .86$ ,  $TLI = .89$ ). Bunun üzerine modifikasyon indeksleri incelenerek 1.ve 12., 3. ve 9. ile 3. ve 13. maddelerin ilişkilendirilmesi ile Model 4 oluşturulmuştur. Model 4’e ilişkin uyum indeks değerlerinin iyi düzeyde olduğu tespit edilmiştir ( $\chi^2 = 55.122$ ,  $df = 31$ ,  $\chi^2/df = 1.778$ ,  $RMSEA = .047$ ,  $GFI = .97$ ;  $AGFI = .95$ ;  $CFI = .98$ ,  $NFI = .95$ ,  $TLI = .96$ ). Yapılan analizler sonucunda, 4 farklı model içerisinden en iyi uyum indeks değerlerine sahip olan modelin Model 4 olduğu görülmüştür. Ayrıca Model 4’te her iki faktörün altındaki her bir maddeye ait yol katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ( $p < .001$ ). İlişki Kurma faktörü altındaki 5 maddenin yol katsayılarının .40 ile .85, Baskınlık faktörü altındaki 5 maddenin yol katsayılarının ise .43 ile .70 arasında değiştiği tespit edilmiştir (Bkz. Şekil 1). Elde edilen bu sonuçlar, orijinal formu 2 faktör altındaki 15 maddeden oluşan Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeğinin Türkçe formunun 2 faktör altında toplanan 10 maddeden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Şekil 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi



Araştırmada yakınsak geçerliğin incelenmesi amacıyla, DFA sonuçlarına göre ölçek faktörlerinde yer alan maddelerin faktör yükleri üzerinden kompozit güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin 10 maddeli formunda kompozit güvenilirlik katsayıları ilişki kurma faktörü için .86, baskınlık faktörü için ise .78 olarak hesaplanmıştır. Bir ölçeğin faktörlerine ait kompozit güvenirliliğinin .60'ın üzerinde olması, ölçeğin yakınsak geçerliğine dair bir kanıt sayılmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Buna göre, ölçeğin yakınsak geçerliği sağladığı ifade edilebilir. Bununla beraber, ölçeğin OAV (AVE) değerleri incelendiğinde ise, her iki faktörün OAV (AVE) değerinin (İlişki Kurma= .46; Baskınlık= .32) .50'nin altında olduğu görülmüştür. Bu sonuç, yakınsak geçerlikle ilgili problem olabileceğine işaret etse de AVE değeri örneklemdaki kovaryans büyüklüğünden etkilenmektedir (Hagemann, 2017). Fornell ve Larcker (1981), OAV (AVE) değerinin 0,50'den düşük olduğu durumlarda kompozit güvenilirlik değerlerine bakılması gerektiğini ve bu değer 0,60 olması durumunda ölçeğin yakınsak geçerliğinin hala kabul edilebilir olduğunu ifade etmiştir. İraksak geçerlik için ise, ölçeğin OAV (AVE) değerlerinin kareköklerinin (İlişki Kurma= .68 ; Baskınlık = .57) hem yapılar arasındaki korelasyondan hem de .50 değerinden büyük olduğu görülmüştür. Ayrıca, bu değerlerin faktörler arasındaki korelasyondan (.24) büyük olduğu gözlenmiş ve ölçeğin iraksak geçerlik koşulunu sağladığı (Fornell ve Larcker, 1981) tespit edilmiştir.

Ardından, faktörlerin kendi aralarındaki ve ölçeğin bütünü ile aralarındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 3'e göre İlişki Kurma ve Baskınlık faktörleri arasında ( $r = .16, p < .01$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeği toplam puanının ilişki kurma ( $r = .81, p < .001$ ) ve baskınlık ( $r = .71, p < .001$ ) faktörleri ile arasındaki ilişkilerin de anlamlı ve pozitif yönlü olduğu gözlenmiştir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen 10 maddeli forma ait maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla madde analizi yapılmış, bu kapsamda ölçeğin her bir maddesinin toplam puan ile olan korelasyonu incelenmiştir. Tablo 2'de görüldüğü üzere, bulgular madde-toplam puan korelasyon katsayılarının .30 ile .58 arasında değiştiğini göstermektedir. Ayrıca, söz konusu 10 maddeden herhangi bir tanesinin çıkarılmasının ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısına olumlu katkı yapmayacağı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ölçek maddelerinin ölçeğin bütünü ile yeterli bir tutarlığa sahip olduğunu göstermektedir.

**Tablo 2:** Kolektif Çalışma Yönelimi Madde Analizi

Madde	Ort.	SS.	Madde-Toplam Korelasyonu
<b>İlişki Kurma</b>			
3. Takım projelerinde çalışmayı son derece tatmin edici bulurum.	3.30	1.04	.39
4. Kendi başına çalışmayı başkalarıyla beraber çalışmaktan genellikle daha verimli bulurum. (T)	2.26	1.08	.58
6. Çoğu görev için, bir grubun parçası olarak çalışmaktansa tek başına çalışmayı tercih ederim. (T)	2.60	1.11	.55
7. Kendi başıma çalıştığım zaman genellikle daha iyi performans gösteririm. (T)	2.20	.96	.55
9. Takımlar genellikle son derece verimli çalışırlar.	2.78	.85	.30
<b>Baskınlık</b>			
1. Bir problemi çözerken, kendi kararınızı vermeniz ve buna bağlı kalmanız çok önemlidir. (T)	2.17	.94	.30
2. Diğer takım üyeleri ile aynı fikirde olmadımda, kendi hislerimle ilerlemeye eğilimliyimdir. (T)	3.00	.90	.33
5. Takımın başka bir üyesinden farklı bir görüşüm olduğunda genellikle kendi görüşüme bağlı kalmaya çalışırım. (T)	2.97	.91	.40
8. Etrafınızdaki kişiler değiştirmeye çalışıyor olsa bile, kendi kararlarınıza bağlı kalmanız önemlidir. (T)	2.48	.91	.33
10. Başkaları aynı fikirde olmadığında, kendi görüşünde ısrar etmek ve pes etmemek önemlidir. (T)	3.19	1.01	.30

Not. Ölçekteki ters maddeler T ile belirtilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğine yönelik bir diğer inceleme için ölçekle teorik olarak ilişkili olduğu düşünülen diğer yapılar arasındaki ilişkiler için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı hesaplanmıştır. Analiz sonucunda gözlenen ilişkilerin beklendiği yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 3). Tablo 3'te görüldüğü gibi, kolektif çalışma yönelimi ile bireycilik ( $r = -.36, p < .001$ ) ve tek başına olmayı tercih etme ( $r = -.35, p < .001$ ) arasında beklendiği şekilde negatif yönde ve anlamlı, işbirliği ( $r = .53, p < .001$ ) ve grup çalışmasına yönelik tutum ( $r = .52, p < .001$ ) ile arasında beklendiği gibi pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Sonuç olarak, elde edilen bulgular Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeğinin yapısal geçerliliğine dair kanıtlar sunmaktadır.

**Tablo 3:** Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Pearson Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort.	SS.	Min.	Max.	1	2	3	4	5	6	7
1. Kolektif Çalışma Yönelimi	26.93	5.33	14	41	(.74)	.81***	.71***	-.36***	-.35***	.53***	.52***
2. İlişki Kurma	13.15	3.83	5	22		(.81)	.16**	-.16**	-.47***	.58***	.63***
3. Baskınlık	13.82	3.18	5	23			(.71)	-.41***	-.03	.20***	.12*
4. Bireycilik	39.40	5.01	17	50				(.78)	.14*	-.06	-.08
5. Tek Başına Olmayı Tercih Etme	6.85	3.17	0	12					(.80)	-.40***	-.37***
6. İşbirliği	41.92	6.32	18	55						(.87)	.72***
7. Grup Çalışmasına Yönelik Tutum	49.71	8.75	16	73							(.89)

Not. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ . Güvenirlik katsayıları diyagonalde parantez içinde sunulmuştur.

## 4.2. Güvenirlilik

Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Analiz kapsamında doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen 10 madde dikkate alınarak hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı .74 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin faktörlerinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ise *ilişki kurma* faktörü için .81, *baskınlık* faktörü için ise .71 olarak hesaplanmıştır.

## 5. Sonuç

Son yıllarda örgütler giderek daha fazla takım odaklı çalışmayı benimsemişler ve takımların performans gelişimi üzerinde daha fazla durmaya başlamışlardır. Takım çalışması, etkili takım performansının altında yatan en önemli faktörlerden biridir (Driskell vd., 2010). Bu nedenle, günümüzde kolektif çalışma yönelimi yapısının geçerli ve güvenilir bir araç ile ölçülebilir olması ve örgüt, okul gibi kolektif çalışmayı gerektiren tüm çevrelerde incelenbilmesinin oldukça önemli olduğu düşünülmektedir.

Buradan yola çıkarak, mevcut çalışma Driskell ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilen ve daha önce Başbay ve Kosova (2022) tarafından Türkçeye çevrilen Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeğinin psikometrik özelliklerinin sınanmasını amaçlamıştır. Ölçeğin Türkçeye çevrildiği çalışmada ölçek geçerliliğine yönelik yalnızca keşfedici faktör analizi ve madde analizi yürütülmüş olması, ölçeğin Türk kültüründe güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabilmesi için geçerliğe yönelik daha güçlü kanıtlar gerektiğini göstermiş ve bu çalışmada bu eksikliğin giderilmesi hedeflenmiştir. Farklı kültürlerde yapılan çalışmalarda ölçeğin hem çalışan örnekleminde (Hagemann, 2017) hem de öğrenci örnekleminde (Driskell vd., 2010; Hagemann., 2017; Ozolio, 2020) kullanılabildiği gözlenmiştir. Başbay ve Kosova'nın (2022) Türkçeye çevirdiği ve çalışan örnekleminde uyguladığı 12 maddelik ölçek, bu çalışma kapsamında bulguların farklı örneklemlere genellenebilirliğini gözlemlemek amacıyla üniversite öğrencilerine uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yürütülen Doğrulayıcı Faktör Analizlerinde sınanan ilk model olan tek faktörlü yapının ve ikinci model olan 5'i baskınlık 7'si ilişki kurma boyutunda yer alan 12 maddeden oluşan iki faktörlü yapının yeterli uyum indeksine sahip olmadığı gözlenmiştir. Ölçeğin ilişki kurma faktöründe yer alan iki maddenin ölçekten çıkartılması sonucunda, ölçeğin uyum indekslerinin daha iyi seviyeye ulaşmasına rağmen istenilen düzeyde olmaması nedeniyle üçüncü modelde önerilen modifikasyonlar uygulanmış ve dördüncü modelde en iyi uyum değerlerine ve her madde için anlamlı katsayılarla ulaşılarak ölçeğe son hali verilmiştir. Sonuç olarak elde edilen 10 maddeli ölçek, orijinaline ve Türkçe formuna uyumlu bir faktör yapısı ortaya koymuş ve beklenildiği şekilde iki faktörlü yapıyı doğrulamıştır. Elde edilen bu yapı literatürde de söz edilen ilişki / güç ihtiyacı (McClelland, 1961), eylem yönelimlilik / toplulukçuluk (Wiggins, 1991) ve baskınlık / bakım verme (Wiggins ve Trapnell, 1997) gibi kavramlarla da paralel bir örüntü ortaya koymuştur.. Ayrıca, elde edilen 10 maddelik versiyonda yer alan maddeler için yapılan madde analizinin sonuçları, maddelerin toplam puan ile korelasyonunun yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada Başbay ve Kosova'nın (2022) çalışmasından farklı olarak ilave 2 maddenin ölçekten çıkarılması, farklı örneklemlerde uygulanan ölçekteki maddelerinin örneklemlerin özelliklerine bağlı olarak farklı şekilde yorumlanması ile ilgili olabilir. Örneğin bu çalışmadaki örneklem üniversite öğrencilerinden oluşurken, önceki çalışmanın örneklemini akademisyen olarak çalışan bireylerden oluşmaktadır. Hem eğitim düzeyi, hem bilgi birikimi hem de takım çalışması deneyimi açısından akademisyen örnekleminin öğrenci örnekleminde farklı özellikler taşıması, ölçekten çıkartılan maddelerin ölçekle yeterli uyum düzeyini sağlamamasını açıklamaya yardımcı olabilir.

Ölçeğin DFA sonucunda elde edilen 10 maddeli formunun yakınsak ve iraksak geçerlik testleri incelendiğinde, elde edilen bulguların ölçeğin yakınsak ve iraksak geçerliliğine yönelik tatmin edici kanıtlar sunduğu ifade edilebilir. Ayrıca yine geçerlik çalışması kapsamında iş birliği, tek başına olmayı tercih etme, bireycilik ve grup çalışmasına yönelik tutum ile ilişkileri incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kolektif çalışma yöneliminin beklendiği yönde iş birliği ve grup çalışmasına yönelik tutum ile arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Ayrıca, bulgular kolektif çalışma yöneliminin bireycilik ve tek başına olmayı tercih etme ile arasında da negatif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlar iş birliğine eğilimli ve grup çalışmasına yönelik olumlu tutumlara sahip olan kişilerin kolektif çalışma yönelimine yatkın olduğunu, diğer yandan bireycilik ve tek başına çalışma yönelimli kişilerin ise

kolektif çalışma yönelimlerinin düşük olduğunu doğrulamaktadır ve bu bulgular literatürle uyumludur. Ölçeğin alt boyutlarının bu yapılarla ilişkilerine bakıldığında ise, ilişki kurma boyutunun iş birliği, grup çalışmasına yönelik tutum ve tek başına olma tercihi ile yüksek düzeyde ilişki gösterdiği görülmüştür. Diğer yandan baskınlık boyutunun iş birliği ile orta düzeyde, grup çalışmasına yönelik tutum ile düşük düzeyde ilişkili ve tek başına olmayı tercih etme ile ilişkisiz olduğu görülmüştür. Bu bulgular da Hagemann'ın (2017) bulguları ile uyumlu görünmektedir. Ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla ise Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı incelendiğinde, elde edilen .74 düzeyindeki Cronbach Alpha katsayısı 10 maddeli ölçeğin yeterli düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermiştir. Böylelikle bu ölçeğin gelecekte üniversite öğrencileri üzerinde yürütülecek çalışmalarda da kolektif çalışma yönelimini değerlendirirken kullanılabilmesi anlaşılmıştır.

Tüm bu bulgular ışığında ölçeğin son hali olan 10 maddelik Kolektif Çalışma Yönelimi Ölçeği Türkçe Formunun takım bağlamındaki çalışmalarda güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olarak kullanılmasının uygun olduğu söylenebilir. Bu çalışmanın kolektif çalışma yöneliminin grup ve örgüt ortamlarında incelenmesi için ulusal literatüre önemli bir katkı sağlayarak gelecek çalışmalara yol gösterici olması beklenmektedir. Bununla beraber, iş yaşamında halihazırda takım çalışmasını pek çok kez deneyimleyen ve iş yaşamında yer alan bireylerde bu yapının performans üzerindeki etkisinin incelenmesinin ölçek geçerliğine dair ilave kanıtlar sunacağı düşünülmekte ve Türk kültüründe gelecekte yapılacak olan çalışmalarda ölçeğin takım performansı üzerindeki etkilerinin sınanarak yordama geçerliğinin incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca gelecekte ölçeğin akademisyen ve öğrenci örneklemleri dışında, üretim ve hizmet gibi farklı sektörlerde faaliyet gösteren örgütlerde, kültürel çeşitlilik barındıran uluslararası örgütlerde veya uzaktan çalışmayı benimsemiş olan çeşitli örgütlerde de uygulanarak psikometrik özelliklerinin incelenmesi önerilebilir. Bununla birlikte kolektif çalışma yönelimini etkileyecek faktörlerin (örneğin kişilik, örgüt iklimi vs.) incelenmesi kolektif çalışma yönelimini artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi için yararlı olabilir. Son olarak, ölçeğin gelecek çalışmalarda deneysel tasarımlarda kullanılması neden-sonuç çıkarımlarının yapılabilmesi ve takım performansını geliştirmek amacıyla uygulanabilecek politikaların belirlenmesi için faydalı olabilir.

#### **Finansman/ Grant Support**

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author(s) declared that this study has received no financial support.

#### **Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest**

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

#### **Yazarların Katkıları/Authors Contributions**

Çalışmanın Tasarlanması: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)

Conceiving the Study: Author-1 (%50), Author-2 (%50)

Veri Toplanması: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)

Data Collection: Author-1 (%50), Author-2 (%50)

Veri Analizi: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)

Data Analysis: Author-1 (%50), Author-2 (%50)

Makalenin Yazımı: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)

Writing Up: Author-1 (%50), Author-2 (%50)

Makale Gönderimi ve Revizyonu: Yazar-1 (%50), Yazar-2 (%50)

Submission and Revision: Author-1 (%50), Author-2 (%50)

#### **Açık Erişim Lisansı/ Open Access License**

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).

Bu makale, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

## Kaynaklar

- Alavi, S. B. ve McCormick, J. (2004). Theoretical And Measurement Issues for Studies of Collective Orientation in Team Contexts, *Small Group Research*, 35(2), s.111-127.
- Antoni, C. ve Hertel, G. (2009). Team Processes, Their Antecedents and Consequences: Implications for Different Types of Teamwork, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18, s.253–266.
- Aust, F., Heinemann, L., Holtz, M., Hagemann, V. ve Peifer, C. (2023). Team Flow Among Firefighters: Associations with Collective Orientation, Teamwork-Related Stressors, and Resources, *International Journal of Applied Positive Psychology*, 8(2), s.339-363.
- 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(3), s.377–391.
- Basbay, P. ve Kosova, J. E. (2022). Bireycilik-toplulukçuluk ve Bilgi Paylaşımı İlişkisinde Kolektif Çalışma Yönelimi ile İş Arkadaşlarına Güvenin Seri Aracılık Rolü, *Psikoloji Çalışmaları- Studies in Psychology*, 42(3), s.551–584.
- Bell, S. T. (2007). Deep-Level Composition Variables as Predictors of Team Performance: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 92, s.595–615.
- Burger, J. M. (1995). Individual Differences in Preference for Solitude, *Journal of Research in Personality*, 29(1), s.85-108.
- Campbell, D. T., ve Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), s.81-105.
- Campion, M. A., Medsker, G. J. ve Higgs, A. C. (1993). Relations Between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups, *Personnel Psychology*, 46(4), s.823-847.
- Cannon-Bowers, J. A. ve Bowers, C. (2011). Team Development And Functioning. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial And Organizational Psychology, Vol 1 Building And Developing The Organization* (pp. 597–650). American Psychological Association.
- Chen, X. P., Xie, X. ve Chang, S. (2011). Cooperative and Competitive Orientation among Chinese People: Scale Development and Validation. *Management and Organization Review*, (7), s.353–379.
- Driskell, J. E. ve Salas, E. (1992). Collective Behavior And Team Performance, *Human Factors*, 34(3), s.277-288.
- Driskell, J. E., Salas, E. ve Driskell, T. (2018). Foundations of Teamwork and Collaboration, *American Psychologist*, 73(4), s.334–348.
- Driskell, J. E., Salas, E. ve Hughes, S. (2010). Collective Orientation and Team Performance: Development of an Individual Differences Measure, *Human Factors*, 52(2), s.316–328.
- Dyer, J.L. (1984). Team Research and Team Training: A State-Of-The-Art Review, *Human Factors Review*, 26, s.285-323.
- Earley, P.C. (1989) Social Loafing and Collectivism: A Comparison of the United States and the People's Republic of China. *Administrative Science Quarterly*, 34, s. 565-581.
- Eby, L. T. ve Dobbins, G. H. (1997). Collectivistic Orientation in Teams: An Individual and Group-Level Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 18(3), s.275-295.
- Ercan, T. ve Atik, G. (2019). Tek Başına Olma Türleri Ölçeği: Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, *Başkent University Journal of Education*, 6(2), s.192-201.

- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, s. 382-388.
- Hackman JR. 1987. The Design of Work Teams. In (Ed.) JW Lorsch, *Handbook of Organizational Behavior*, pp. 315–342. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hagemann, V. (2017). Development of a German-Language Questionnaire to Measure Collective Orientation as An Individual Attitude, *Swiss Journal of Psychology*, 76(3), s.91–105.
- Hu, J. ve Liden, R. C. (2011). Antecedents of Team Potency and Team Effectiveness: An Examination of Goal and Process Clarity and Servant Leadership, *Journal of Applied Psychology*, 96(4), s.851–862.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives, *Structural Equation Modeling*, 6, s.1–55.
- Ilgen, D. R. (1999). Teams Embedded in Organizations: Some implications. *American Psychologist*, 54(2), s.129–139.
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M. ve Jundt, D. (2005). Teams in Organizations: From Input-Process-Output Models to IMOI Models, *Annu. Rev. Psychol.*, 56, s.517-543.
- Kirkman, B. L. ve Shapiro, D. L. (2001). The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance, *Academy of Management Journal*, 44(3), s.557-569.
- Kozlowski, S. W. J. ve Klein, K. J. (2000). A Multilevel Approach to Theory And Research in Organizations: Contextual, Temporal, And Emergent Processes. In K. J. Klein & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel Theory, Research, And Methods In Organizations: Foundations, Extensions, And New Directions* (pp. 3–90). Jossey-Bass/Wiley.
- Kozlowski, S. W. J., Watola, D. J., Jensen, J. M., Kim, B. H. ve Botero, I. C. (2009). Developing Adaptive Teams: A Theory of Dynamic Team Leadership. In E. Salas, G. F. Goodwin ve C. S. Burke (Eds.), *Team Effectiveness in Complex Organizations: Cross-Disciplinary Perspectives And Approaches* (pp. 113–155). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Kouros C, Abrami PC (2006) How Do Students Really Feel About Working In Small Groups? The Role Of Student Attitudes And Behaviours In Cooperative Classroom Settings. Paper presented 2006 The American Educational Research Association (AERA) *Annual Meeting*, April, 2006, San Fransisco, USA.
- Lewin, K. (1948). *Resolving Social Conflicts; Selected Papers On Group Dynamics*. New York: Harper.
- Martens, R. ve Peterson, J. A. (1971). Group Cohesiveness as A Determinant of Success and Member Satisfaction in Team Performance, *International Review of Sport Sociology*, 6(1), s.49-61.
- McClelland, D. C. (1961). *Achieving society* (Vol. 92051). Simon and Schuster.
- McGrath, J. E. (1984). *Groups: Interaction And Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, And Society* (Vol. 111). Chicago: University of Chicago press.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2015). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- 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), s.28-45.
- Ozoilo, M. C., Mefoh, P. C., Okechi, B. C. ve Nwankwo, B. C. (2020). Effects of Social Loafing, Collective Orientation, and Self-Efficacy on Adolescents Cognitive Task Performance, *Nigerian Journal of Psychological Research*, 16(1), s.38-43.

- Triandis, H. C. (2001). Individualism-Collectivism and Personality, *Journal of Personality*, 69(6), s.907-924.
- Salas, E., Cooke, N. J. ve Rosen, M. A. (2008). On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments, *Human Factors*, 50(3), s.540-547.
- Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S. A., ve Tannenbaum, S. I. (1992). Toward An Understanding Of Team Performance And Training. In R. W. Swezey & E. Salas (Eds.), *Teams: Their Training And Performance* (pp. 3–29). Ablex Publishing.
- Salas, E., Goodwin, G., F., ve Burke, C., S., (2009). *Team Effectiveness In Complex Organizations. Cross-Disciplinary Perspectives And Approaches*. New York: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Salas, E., Sims, D. E. ve Burke, C. S. (2005). Is There A “Big Five” in Teamwork? *Small Group Research*, 36, S.555–599.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P. S. ve Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and Vertical Dimensions of Individualism and Collectivism: A Theoretical and Measurement Refinement, *Cross-Cultural Research*, 29(3), s.240–275.
- Stewart, G. L. ve Barrick, M. R. (2000). Team Structure and Performance: Assessing The Mediating Role of Intrateam Process and The Moderating Role Of Task Type, *Academy of Management Journal*, 43(2), s.135-148.
- Stevens, M. J. ve Campion, M. A. (1994). The Knowledge, Skill, And Ability Requirements for Teamwork: Implications for Human Resource Management, *Journal of Management*, 20(2), s.503-530.
- Şimşek Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. Boston, MA: Pearson Education.
- Wasti, S. A., ve Erdil, S. E. (2007). Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerlerinin Ölçülmesi: Benlik Kurgusu ve INDCOL Ölçeklerinin Türkçe Geçerlemesi, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1-2), s.39-66.
- Xie, X., Yu, Y., Chen, X. ve Chen, X. (2006). The Measurement of Cooperative and Competitive Personality. *Acta Psychologica Sinica*, 38(1), s.116–125.
- Yerlikaya, Y. G. ve Doğruyol, B. (2020). İşbirliği ölçeği: Kültürel adaptasyon. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), s.350-363.
- Yi, Y. J. ve Park, K. H. (2015). Motivational Needs On Team Performance Of Korean Nursing Students, *International Nursing Review*, 62(1), s.47-53.
- Wagner III, J. A. (1995). Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups. *Academy of Management Journal*, 38(1), 152-173.
- Wiggins, J. S. (1991). Agency And Communion As Conceptual Coordinates For The Understanding And Measurement Of Interpersonal Behavior. In D. Cicchetti & W. M. Grove (Eds.), *Thinking Clearly About Psychology: Essays In Honor Of Paul E. Meehl, Vol. 1. Matters Of Public Interest; Vol. 2. Personality And Psychopathology* (pp. 89–113). University of Minnesota Press.
- Wiggins, J. S. ve Trapnell, P. D. (1997). Personality Structure: The Return Of The Big Five. In R. Hogan, J. A. Johnson ve S. R. Briggs (Eds.), *Handbook Of Personality Psychology* (pp. 737–765). Academic Press.