Emro Science and Education
Open-access scientific journal
Journal homepage: https://journal.emro.uz
OPEN ACCESS

CONFERENCE PAPER OPEN ACCESS

Vol. 1 No. 4 (2024) · “Milliy iqtisodiyotni barqaror rivojlantirish va yuqori iqtisodiy o‘sish sur’atlarini t... DOI: 10.5281/zenodo.24320919

ta’minlashning ustivor yo‘nalishlari” mavzusidagi xalqaro ilmiy-amaliy anjuman

2. Gofurov U. V. Kichik biznesni davlat tomonidan tartibga solishning iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish. Dis. Avt.ref. iqt.fan. doktori T.: 2017. 30 b

3. Gofurov U. V. Kichik biznesni davlat tomonidan tartibga solishning iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish. Dis. Avt.ref. iqt.fan. doktori T.: 2017. 30 b

4. Gofurov U. V. Kichik biznesni davlat tomonidan tartibga solishning iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish. Dis. Avt.ref. iqt.fan. doktori T.: 2017. 30 b

4. Eshov M. P. O‘zbekistonda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning rivojlanishi: omillar, natijalar va istiqbollari. Mono-gra□ya.T, 2017. 80 b.

5. Gofurov U. V. Kichik biznesni davlat tomonidan tartibga solishning iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish. Dis. Avt.ref. iqt.fan. doktori T.: 2017. 30 b.

# TAKIM ÇALIŞMASINA YATKINLIK, DUYGUSAL ZEKÂ VE PROBLEM ÇÖZME BECERILERI ARASINDAKI İLIŞKI

Prof.Dr. Mehmet Oğuzhan
İLBAN Balıkesir Üniversitesi, Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi,
Gastronomi ve Mutfak Sanatları Bölümü
ilban@balikesir.edu.tr

**ÖZET**

Bu çalışmada; takım çalışması, duygusal zekâ ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiler incelemektedir. Özellikle uygulamalı bilimler fakültelerinde eğitim gören üniversite öğrencilerinin bu beceriler açısından mevcut durumlarını analiz etmek ve takım çalışması derslerinin önemini vurgulamak temel amaç olarak belirlenmiştir. Araştırma, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesinde öğrenim gören lisans öğrencileri üzerinde gerçekleştirilecektir. Nicel araştırma yöntemlerine göre ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilecek olan araştırmada veriler, kişisel bilgi formu, takım çalışmasına yatkınlık, duygusal zeka ve problem çözme becerileri ölçeğinden oluşan anket ile toplanacaktır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 26.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilecektir. İstatistiksel analizler sonucunda bu üç değişken arasındaki ilişki incelenerek, takım çalışması dersinin bu değişkenler üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

Elde edilen bulgular, takım çalışmasına yatkınlık, duygusal zekâ ve problem çözme becerilerinin birbirleriyle aralarında anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Ayrıca, uygulamalı bilimler fakültelerindeki takım çalışması odaklı derslerin bu becerilerin geliştirilmesine önemli katkılarının olduğu görülmüştür. Çalışmanın sonuçları, uygulamalı bilimler fakültelerindeki eğitim programlarının yeniden yapılandırılması ve sürdürülebilir gelişim hedefleri doğrultusunda öğrencilerin mezuniyet sonrası iş gücü piyasasına hazırlıklı olmasını sağlamak adına önemli veriler sağlayacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak, takım çalışması, duygusal zeka ve problem çözme becerilerinin entegre bir şekilde ele alınması ve eğitim süreçlerine dâhil edilmesi, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel gelişimlerini destekleyerek modern ekonominin ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Takım Çalışması, Duygusal Zekâ, Problem Çözme Becerisi.

GİRİŞ

Takım çalışması, ortak bir hedefe ulaşmak için bir grup bireyin iş birliği içinde çalışmasını ifade eder. Etkili takım çalışması, iletişim, güven, uyum ve ortak sorumluluk gibi unsurları içerir. İş dünyasında, takım çalışması becerileri, projelerin başarısı ve verimliliği için kritik bir rol oynar. Özellikle karmaşık ve çok disiplinli projelerde,



Published: 23.12.2024

**Cite this article:** Mehmet Oğuzhan İlban (2024). Takım çalışmasına yatkınlık, duygusal zekâ ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki. Emro Science and Education, 1(4). https://doi.org/10.5281/zenodo.24320919

*© 2024 The Author(s). Published by Emro Science and Education. This is an open access article.*

bireylerin birlikte uyum içinde çalışabilmesi, inovasyon ve problem çözme süreçlerini hızlandırır (Yıldırım ve Öztürk, 2015).

Duygusal zekâ (DZ), bireylerin kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, yönetme ve bu bilgiyi düşünce ve davranışlarına entegre etme yeteneğidir (Mayer ve Salovey, 1997). Yüksek duygusal zekâya sahip bireyler, takım içinde empati kurma, çatışma yönetimi ve etkili iletişim konularında daha başarılıdır. Bu da takımın genel performansını ve uyumunu artırır. Araştırmalar, duygusal zekânın takım çalışması üzerindeki olumlu etkilerini desteklemektedir. Örneğin, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireylerin, takım içi ilişkilerde daha başarılı oldukları ve bu durumun takımın genel performansını artırdığı bulunmuştur (Goleman, 1995).

Problem çözme becerileri, bireylerin karşılaştıkları zorlukları analiz etme, çözüm üretme ve uygulama yeteneklerini kapsar (Jonassen, 2011). Takım çalışması ortamında, farklı bakış açıları ve uzmanlık alanları bir araya gelerek daha yaratıcı ve etkili çözümler üretilmesini sağlar. Bu nedenle, takım üyelerinin problem çözme becerileri, takımın başarısı için kritiktir (Dörner ve Funke, 2017). Ayrıca, takım içinde etkili problem çözme, iş akışının kesintisiz devam etmesini ve hedeflere ulaşılmasını kolaylaştırır (Funke ve Greiff, 2017).

Duygusal zekâ, bireylerin problem çözme süreçlerinde duygusal tepkilerini yönetmelerine yardımcı olur. Yüksek duygusal zekâya sahip bireyler, stresli durumlarda sakin kalabilir, duygusal tepkilerini kontrol edebilir ve bu sayede daha rasyonel kararlar alabilirler. Bu durum, problem çözme becerilerini doğrudan etkiler. Nitekim, yapılan bir çalışmada, duygusal zekâ ile problem çözme becerileri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur; duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireylerin problem çözme becerilerinin de yüksek olduğu saptanmıştır (Temeloğlu, 2018).

Takım çalışması, duygusal zekâ ve problem çözme becerileri arasında güçlü bir etkileşim bulunduğu düşünülmektedir. Yüksek duygusal zekâya sahip takım üyeleri, takım içi iletişimi ve uyumu artırarak, ortak problem çözme süreçlerini daha verimli hale getirebilirler. Bu da takımın genel performansını ve başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca, takım çalışması deneyimleri, bireylerin duygusal zekâ ve problem çözme becerilerini geliştirmelerine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Bu araştırma, Burhaniye Uygulamalı Bilimler Fakültesi'nde öğrenim gören lisans öğrencilerinin takım çalışmasına yatkınlıkları, duygusal zekâ seviyeleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle, takım çalışması odaklı derslerin bu becerilerin gelişimindeki rolü değerlendirilecektir. Elde edilecek bulgular, uygulamalı bilimler fakültelerindeki eğitim programlarının yeniden yapılandırılmasına ve öğrencilerin mezuniyet sonrası iş gücü piyasasına daha hazırlıklı olmalarına katkı sağlayacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Takım Çalışmasına Yatkınlık

Takım çalışması, iş yerinde temel bir faaliyet olup, iki veya daha fazla bireyin çabalarını belirli bir amaç doğrultusunda koordine etmelerini içermektedir (Sommer vd., 2016). Bu süreç, bireyler arasındaki davranış, biliş ve tutumlara yönelik etkileşim ile karşılıklı bilgi ve beceri paylaşımını kapsayarak ortak hedeflere ulaşılmasını mümkün kılan bir iş birliği olarak tanımlanabilir (Holmes vd., 2019).

Takım çalışmasına yatkınlık, bireylerin ekip ortamlarında etkin ve uyumlu bir şekilde iş birliği yapabilme kapasitesini ifade eder. Bu yetkinlik, modern organizasyonların başarısı için kritik bir öneme sahiptir. Çünkü karmaşık ve dinamik iş süreçlerinde bireylerin birlikte çalışabilme becerisi, inovasyonun teşvik edilmesi ve verimliliğin artırılması açısından temel bir faktördü (Salas vd.,, 2018; Kozlowski & Ilgen, 2006).

Takım çalışması, ortak bir hedefe ulaşmak amacıyla bir grup bireyin koordineli ve uyumlu bir şekilde iş birliği yapmasıdır. Bu süreç, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerini bir araya getirerek sinerji oluşturur ve böylece bireysel performansların toplamından daha yüksek bir verimlilik elde edilir (Behnia vd., 2016). Katzenbach ve Smith (1993), takım çalışmasının organizasyonel performansı artırmada kritik bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Ayrıca, takım çalışması, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırarak organizasyonel bağlılığı güçlendirir.

Bireylerin takım çalışmasına yatkınlık düzeyleri, çeşitli bireysel ve çevresel faktörlerden etkilenir. Bu faktörler arasında kişilik özellikleri, iletişim becerileri, duygusal zekâ ve önceki takım deneyimleri yer alır. Örneğin, yüksek duygusal zekâya sahip bireyler, takım içinde empati kurma ve çatışma yönetimi konularında daha başarılıdır (Goleman, 1998). Ayrıca, açık iletişim ve güven ortamı, takım üyelerinin iş birliği yapma istekliliğini artırır.

Takım çalışmasına yatkınlık düzeyini ölçmek amacıyla çeşitli ölçekler geliştirilmiştir. Türkiye'de, Tuncer (2008) tarafından geliştirilen "Takım Çalışmasına Yatkınlık Ölçeği", bireylerin takım çalışmasına olan eğilimlerini değerlendirmede kullanılan geçerli ve güvenilir bir araçtır. Bu ölçek, güven, problemi teşhis ve analiz etme, sorumluluk, iş birliği ve ekip çalışması, eğitim ve yol gösterme, yüksek iç motivasyon, liderlik, ikna ve azim gibi alt boyutları içerir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0.74 olarak bulunmuştur, bu da ölçeğin iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğunu gösterir (Tuncer, 2008).

Takım çalışmasına yatkınlık, organizasyonların genel performansını doğrudan etkiler. Etkili takım çalışması, iş süreçlerinin daha verimli yönetilmesini, inovasyonun teşvik edilmesini ve çalışan memnuniyetinin artırılmasını sağlar. Ayrıca, takım çalışmasına yatkın bireyler, organizasyonel değişimlere daha hızlı uyum sağlar ve bu da organizasyonların rekabet avantajını sürdürmesine katkı sağlar (Kozlowski ve Bell, 2003).

Bireylerin takım çalışmasına yatkınlıklarını artırmak için çeşitli eğitim ve gelişim programları uygulanabilir. Bu programlar, iletişim becerileri, çatışma yönetimi, liderlik ve duygusal zekâ gibi alanlara odaklanarak bireylerin takım içinde daha etkin rol almalarını sağlar. Ayrıca, organizasyonlar, takım çalışmasını teşvik eden bir kültür oluşturarak ve uygun ödül sistemleriyle takım çalışmasını destekleyerek bireylerin takım çalışmasına olan yatkınlıklarını artırabilirler (Salas vd., 2008).

Takım çalışmasına yatkınlık, modern organizasyonların başarısı için vazgeçilmez bir unsurdur. Bireylerin bu yetkinliklerini geliştirmek, organizasyonların verimliliğini, inovasyon kapasitesini ve rekabet gücünü artırır. Bu nedenle, organizasyonların, bireylerin takım çalışmasına yatkınlıklarını artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri ve uygulamaları büyük önem taşır.

Duygusal Zeka

**Duygusal Zekâ (DZ)**, bireylerin kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, yönetme ve bu bilgiyi düşünce ve davranışlarına entegre etme yeteneği olarak tanımlanır (Goleman, 1995). Bu kavram, bireylerin sosyal ilişkilerde ve iş yaşamında etkinliklerini artırmada kritik bir rol oynar. Goleman’a göre, duygusal zekâ beş temel bileşenden oluşur: öz bilinç, duygu yönetimi, motivasyon, empati ve sosyal beceriler (Goleman, 1998).

**Öz Bilinç:** Bireyin kendi duygularının farkında olması ve bu duyguların davranışlarına etkisini anlamasıdır. Yüksek öz bilince sahip bireyler, güçlü ve zayıf yönlerinin farkındadır ve özgüvenleri yüksektir (Mayer ve Salovey, 1997).

**Duygu Yönetimi:** Bireyin kendi duygularını kontrol edebilme ve olumsuz duygusal tepkileri yönetebilme kapasitesidir. Bu yetenek, stresli durumlarla başa çıkmada ve uyum sağlamada önemlidir (Bar-On, 2006).

**Motivasyon:** Bireyin içsel hedeflerine ulaşma isteği ve bu doğrultuda çaba sarf etme kapasitesidir. Duygusal zekâsı yüksek bireyler, başarıya odaklanır ve engeller karşısında direnç gösterir (Petrides ve Furnham, 2001).

**Empati:** Başkalarının duygularını anlama ve bu duygulara uygun tepkiler verme yeteneğidir. Empati, sağlıklı sosyal ilişkilerin temelini oluşturur (Goleman, 1998).

**Sosyal Beceriler:** Etkili iletişim kurma, çatışma çözme ve iş birliği yapma yeteneklerini içerir. Bu beceriler, takım çalışmasında ve liderlikte kritik öneme sahiptir (Caruso ve Salovey, 2004).

Duygusal zekâ, bireylerin hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında başarıya ulaşmalarında belirleyici bir faktördür. Yüksek duygusal zekâya sahip bireyler, sosyal ilişkilerde daha başarılıdır ve iş ortamlarında daha etkili liderler olabilirler (Goleman, 2000). Ayrıca, duygusal zekâ, stresle başa çıkma ve zihinsel sağlığı koruma konusunda da önemli bir rol oynar (Mayer ve Salovey, 1995).

Duygusal zekâ, doğuştan gelen bir özellik olmasının yanı sıra, eğitim ve deneyimle geliştirilebilir. Bireyler, duygusal farkındalıklarını artırarak, empati yeteneklerini geliştirerek ve sosyal becerilerini güçlendirerek duygusal zekâlarını yükseltebilirler (Bar-On, 2006). Özellikle liderlik pozisyonlarındaki bireyler için duygusal zekânın geliştirilmesi, ekip yönetiminde ve organizasyonel başarıda kritik bir faktördür (Petrides ve Furnham, 2001).

Duygusal zekâ, takım çalışmasında da önemli bir rol oynar. Yüksek duygusal zekâya sahip takım üyeleri, etkili iletişim kurabilir, çatışmaları yapıcı bir şekilde çözebilir ve takımın genel uyumunu artırabilir (Caruso ve Salovey, 2004). Bu da takımın performansını ve verimliliğini olumlu yönde etkiler.

Problem Çözme Becerileri

Problem çözme becerileri, bireylerin karşılaştıkları zorlukları etkili ve verimli bir şekilde tanımlama, analiz etme ve çözme yeteneklerini ifade eder (Jonassen, 2011). Bu beceriler, hem kişisel hem de profesyonel yaşamda başarı için kritik öneme sahiptir. Günlük yaşamda arızalı bir cihazın tamirinden sosyal ilişkilerdeki anlaşmazlıkların çözümüne kadar geniş bir yelpazede uygulanabilir (Dörner ve Funke, 2017).

Problem çözme becerileri, özellikle iş dünyasında büyük bir önem taşır. Şirketler, mesleki zorlukları proaktif bir şekilde ele alabilen bireyleri tercih eder. Problem çözme yetenekleri, organizasyonel hedeflere ulaşmada ve rekabet avantajı sağlamada kritik bir rol oynar (Funke ve Greiff, 2017). Ayrıca, bireylerin kariyer gelişiminde problem çözme becerisi önemli bir faktör olarak karşımıza çıkar (Kauffman ve Gabler, 2020).

Etkili problem çözme, genellikle belirli adımların izlenmesini gerektirir:

**Problemi Tanımlama:** Sorunun ne olduğunu net bir şekilde belirlemek, çözüm sürecinin ilk ve en kritik adımıdır (Newell ve Simon, 2020). Doğru tanımlama, gereksiz eylemleri önler ve çözüm yollarını daha etkin bir şekilde ortaya koyar.

**Bilgi Toplama:** Sorunla ilgili veri ve bilgilerin toplanması, problemin kök nedenlerini anlamaya yardımcı olur. Bu aşama, doğru çözüm stratejilerini oluşturmanın temelini oluşturur (Jonassen, 2011).

**Alternatif Çözümler Geliştirme:** Farklı çözüm yollarının belirlenmesi ve değerlendirilmesi, en uygun çözümün seçilmesini sağlar. Alternatiflerin geniş bir perspektiften değerlendirilmesi, daha yaratıcı ve yenilikçi çözümleri ortaya çıkarır (Dörner ve Funke, 2017).

**Çözümün Uygulanması:** Seçilen çözümün hayata geçirilmesi ve gerekli adımların atılmasıdır. Bu süreç, uygulama sırasında karşılaşılabilecek sorunların çözülmesini de içerir (Kauffman ve Gabler, 2020).

**Sonuçların Değerlendirilmesi:** Uygulanan çözümün etkinliğini değerlendirmek, gelecekteki problem çözme süreçleri için geri bildirim sağlar. Bu aşama, öğrenme ve sürekli gelişim için kritik öneme sahiptir (Funke ve Greiff, 2017).

Problem çözme becerileri, eğitim ve deneyim yoluyla geliştirilebilir. Eleştirel düşünme, yaratıcı düşünme ve karar verme süreçlerini içeren uygulamalar, bireylerin bu becerilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir (Jonassen, 2011). Ayrıca, takım çalışmaları ve interaktif eğitim programları, problem çözme yeteneklerini güçlendirmede etkili yöntemler olarak görülmektedir (Funke ve Greiff, 2017).

### 2.4. Takım Çalışması, Duygusal Zekâ ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki

Günümüz iş dünyasında, takım çalışması, duygusal zekâ ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki, örgütsel verimlilik ve bireysel performans açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu üç unsurun birbiriyle nasıl etkileşimde bulunduğunu anlamak, etkili ekiplerin oluşturulması ve yönetilmesi için temel bir gerekliliktir.

**Takım Çalışması ve Duygusal Zekâ**

Duygusal zekâ, bireylerin kendi duygularını ve başkalarının duygularını anlama, yönetme ve bu bilgiyi sosyal etkileşimlerde kullanma yeteneğidir (Goleman, 1995). Yüksek duygusal zekâya sahip bireyler, takım içinde daha etkili iletişim kurabilir, çatışmaları yapıcı bir şekilde çözebilir ve iş birliğini artırabilirler. Bu durum, takımın genel uyumunu ve performansını olumlu yönde etkiler (Bar-On, 2006).

Araştırmalar, duygusal zekânın takım çalışmasındaki rolünü vurgulamaktadır. Örneğin, duygusal zekâ düzeyi yüksek olan bireylerin, takım içi ilişkilerde daha başarılı oldukları ve liderlik yeteneklerinin daha gelişmiş olduğu bulunmuştur (Mayer ve Salovey, 1997). Bu bireyler, takım üyelerinin duygusal ihtiyaçlarını daha iyi anlayarak, motivasyonu ve bağlılığı artırabilirler.

**Takım Çalışması ve Problem Çözme Becerileri**

Etkili takım çalışması, karmaşık problemlerin çözümünde kritik bir rol oynar. Farklı beceri ve bakış açılarına sahip bireylerin bir araya gelmesi, yaratıcı ve yenilikçi çözümlerin geliştirilmesini sağlar (Katzenbach ve Smith, 1993). Takım üyelerinin problem çözme becerileri, takımın karşılaştığı zorlukları aşmada ve hedeflere ulaşmada belirleyici bir faktördür.

Kozlowski ve Bell (2003), takım çalışmasının problem çözme süreçlerindeki önemini vurgulayarak, takım üyelerinin birlikte çalışarak daha etkili çözümler üretebildiklerini belirtmişlerdir. Bu durum, takımın genel performansını ve verimliliğini artırır.

**Duygusal Zekâ ve Problem Çözme Becerileri**

Duygusal zekâ, bireylerin problem çözme süreçlerinde de önemli bir rol oynar. Duygusal zekâsı yüksek bireyler, stresli ve belirsiz durumlarda duygularını daha iyi yöneterek, daha rasyonel ve etkili çözümler üretebilirler (Salas ve ark., 2008). Ayrıca, empati yetenekleri sayesinde, problem çözme sürecinde diğer bireylerin bakış açılarını ve duygusal tepkilerini dikkate alarak, daha kapsayıcı ve kabul edilebilir çözümler geliştirebilirler.

Yılmaz Karabulutlu ve ark. (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin duygusal zekâ düzeyleri ile problem çözme becerileri arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, duygusal zekânın problem çözme süreçlerindeki önemini bir kez daha ortaya koymaktadır.

**Takım Çalışması, Duygusal Zekâ ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkiler**

Takım çalışması, duygusal zekâ ve problem çözme becerileri arasındaki etkileşim, örgütsel başarı için kritik bir öneme sahiptir. Yüksek duygusal zekâya sahip takım üyeleri, etkili iletişim ve iş birliği sayesinde, karşılaşılan problemlere daha hızlı ve etkili çözümler üretebilirler. Bu durum, takımın genel performansını ve verimliliğini artırır.

Ayrıca, duygusal zekâ, takım üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerini güçlendirerek, güven ve bağlılığı artırır. Bu da, takımın problem çözme süreçlerinde daha uyumlu ve koordineli bir şekilde çalışmasını sağlar. Sonuç olarak, takım çalışması, duygusal zekâ ve problem çözme becerileri arasındaki güçlü ilişki, örgütsel başarı ve sürdürülebilirlik için temel bir faktördür.

Takım çalışması, duygusal zekâ ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki, bireysel ve örgütsel performansı doğrudan etkileyen kritik bir unsurdur. Bu üç bileşenin entegrasyonu, etkili ve verimli çalışma ortamlarının oluşturulmasında temel bir rol oynar. Bu nedenle, örgütlerin ve bireylerin, duygusal zekâ ve problem çözme becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve gelişim programlarına yatırım yapmaları, uzun vadede başarı ve sürdürülebilirlik için önemlidir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde kurgulanmıştır. İlişkisel tarama modeli, sosyal bilimlerde kullanılan bir araştırma desenidir ve değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu model, araştırmanın temel amacına bağlı olarak, değişkenler arasındaki mevcut durumun belirlenmesini veya bu değişkenler arasındaki ilişkinin derecesinin ve yönünün anlaşılmasını sağlar (Karasar, 2021).

Evren Ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2024-2025 eğitim öğretim yılında Balıkesir Üniversitesi Burhaniye Uygulamalı bilimler Fakültesinde eğitim gören 1053 öğrenci oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yoluna gidilmemiş, evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış, gönüllülük esasına dayandığı için 506 öğrenci araştırmaya katılım sağlamıştır.. Analizler 506 öğrenciden ulaşılan veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Söz konusu anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde öğrencilerin cinsiyet, sınıf gibi tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından oluşturulmuş 4 soru bulunmaktadır.

**Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği:** Katılımcıların takım çalışmasına yatkınlık düzeyini belirlemeye yönelik Tuncer (2008) tarafından geliştirilmiş olan 5’li Likert tipinde 28 maddeden oluşturulan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5 üzerinden değerlendirilmektedir. 5’li likert ölçeğin cevaplama bölümlerinde “hiç uygun değil”’ şıkkından “tamamen uygun” şıkkına doğru 5 cevaplama seçeneği bulunmaktadır. Alınan ortalama puanların yüksekliği takım çalışmasına yatkınlığın yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin genel güvenirliği ,731 olarak belirlenmiştir. Araştırmada ölçeğin güvenirlik analizi tekrar edilmiştir. Ölçeğin güvenirlik değeri 0,89 olarak saptanmıştır.

**Duygusal zeka ölçeği:** Araştırmada katılımcıların duygusal zeka düzeylerini incelemeye yönelik olarak Hyuneung Lee ve Yungjung Kwak (2011) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kayıhan ve Arslan (2016) tarafından çevrilerek geçerlik güvenirlik çalışması gerçekleştirilmiş olan 3 faktör altında 5’li Likert tipi 20 maddeden oluşturulan ölçek kullanılmıştır. 5’li likert ölçeğin cevaplama bölümlerinde “hiç katılmıyorum”’ şıkkından “tamamen katılıyorum” şıkkına doğru 5 cevaplama seçeneği

bulunmaktadır. Ölçek toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Alınan ortalama puanların yüksekliği duygusal zekanın yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Ölçeğin genel güvenirliği ,83 olarak belirlenmiştir. Araştırmada ölçeğin güvenirlik analizi tekrar edilmiş ve ölçeğin genel güvenirliği ,92 olarak saptanmıştır.

**Problem çözme becerisi envanteri:** Problem Çözme Becerisi Envanteri Heppner (1988) tarafından geliştirilmiş olup Şahin, Şahin ve Heppner (1993) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Problem Çözme Envanteri 35 madde ve 6 boyuttan olup 6’lı likert tiptedir. Ölçeğin genel güvenirliği ,78 olarak belirlenmiştir. Araştırmada ölçeğin mevcut faktör yapısı kullanılmış, ancak güvenirlik analizi tekrar edilmiştir. Ölçekteki 1, 2, 3, 4, 13, 14, 15, 17, 21, 25, 26, 30, 32.maddeler ters puanlanmışlardır. Envanterden alınan toplam puanların yüksekliği, bireyin problem çözme konusunda kendisini yetersiz olarak algıladığını gösterir (Şahin vd., 1993). Araştırmada ölçeğin güvenirlik analizi tekrar edilmiş ve ölçeğin genel güvenirliği ,93 olarak saptanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0 (SPSS INC., Chicago, IL, USA) yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizleri, ölçeklere ilişkin genel değerlendirmelerde ise ortalama ve standart sapma istatistiklerinden yararlanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla Kurtosis (Basıklık) ve Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir. Literatürde değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılım için +1.5 ile -1.5 (Tabachnick ve Fidell, 2013) ya da +2.0 ile -2.0 (George ve Mallery, 2010) aralığında olması gerektiği belirtilmektedir.

Tablo 1. Ölçek Veirlerine Uygulanan Normallik Testi Sonuçları

| | Basıklık | Çarpıklık |
|---|---|---|
| Takım Çalışması Yatkınlığı | 0,458 | -0,058 |
| Problem Çözme Becerisi Toplam | 0,178 | -0,256 |
| Duygusal Zekâ Genel | 1,354 | -0,919 |

Tablo 1’de sunulan sonuçlara göre, bu araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin bu aralıkta olduğu ve dolayısıyla normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, verilerin analizinde parametrik yöntemler tercih edilmiştir. Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek puanlarındaki farklılıklar bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve gerek duyulan durumlarda post hoc (Tukey, LSD) analizleri kullanılarak test edilmiştir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ve lineer regresyon analizi ile değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE YORUMLAR

Öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Öğrencilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

| **Gruplar** | **Frekans(n)** | **Yüzde (%)** |
|---|---|---|
| **Cinsiyet** | | |
| Kadın | 322 | 63,6 |
| Erkek | 184 | 36,4 |
| **Sınıf** | | |
| 1 | 128 | 25,3 |
| 2 | 140 | 27,7 |
| 3 | 218 | 43,1 |
| 4 | 20 | 4,0 |

| | | |
|---|---|---|
| **Aile Aylık Gelir Düzeyi** | | |
| Düşük | 66 | 13,0 |
| Orta | 408 | 80,6 |
| Yüksek | 32 | 6,3 |
| **Takım Çalışması Dersi Alma** | | |
| Evet | 224 | 44,3 |
| Hayır | 282 | 55,7 |

Tablo 2’de öğrencilerin tanımlayıcı özelliklerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğunu kadın öğrenciler oluşturmaktadır (%63,6, n=322). Erkek katılımcıların oranı ise daha düşük olup %36,4’tür (n=184). Bu durum, araştırma grubunun cinsiyet dağılımında kadınların ağırlıklı olduğunu göstermektedir.

Sınıf düzeyine göre dağılımlar değerlendirildiğinde, katılımcıların en büyük grubunu 3. sınıf öğrencileri oluşturmakta olup, bu grup toplam öğrencilerin %43,1’ini (n=218) kapsamaktadır. 2. sınıf öğrencileri %27,7 (n=140), 1. sınıf öğrencileri %25,3 (n=128) oranında temsil edilmektedir. 4. sınıf öğrencilerinin oranı ise oldukça düşük olup, yalnızca %4,0’tır (n=20). Bu durum, araştırmanın büyük ölçüde alt sınıflardaki öğrencileri kapsadığını göstermektedir.

Ailelerin aylık gelir düzeyine göre dağılımda, katılımcıların büyük bir kısmının orta gelir grubunda olduğu görülmektedir (%80,6, n=408). Düşük gelir grubundaki ailelerin oranı %13,0 (n=66) iken, yüksek gelir grubundaki ailelerin oranı yalnızca %6,3’tür (n=32). Bu dağılım, öğrencilerin ekonomik durumlarının genelde orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Son olarak, Takım Çalışması dersi alma durumları incelendiğinde, öğrencilerin %44,3’ü (n=224) bu dersi aldığını, %55,7’sinin (n=282) ise almadığını ifade etmiştir. Bu sonuç, öğrencilerin yarısından fazlasının takım çalışması konusundaki teorik bilgi ve deneyimden yoksun olabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 3. Ölçek Puan Ortalamaları

| | **N** | **Ort** | **Ss** | **Min.** | **Maks.** |
|---|---|---|---|---|---|
| **Takım Çalışması Yatkınlığı** | 506 | 3,216 | 0,444 | 1,750 | 5,000 |
| **Problem Çözme Becerisi** | 506 | 116,636 | 31,600 | 32,000 | 188,000 |
| Duygusal Zeka Genel | 506 | 74,482 | 14,602 | 28,000 | 100,000 |

Tablo 2’de sunulan verilere göre, Problem Çözme Becerisi toplam puanının ortalaması 116,636’dır (SS=31,600), bu da katılımcıların problem çözme becerilerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin yapısı gereği, puanların artması problem çözme becerisindeki yetersizliklerin arttığını ifade etmektedir.

Takım çalışması yatkınlığı açısından değerlendirildiğinde, genel ortalamanın 3,216 (SS=0,444) olduğu görülmektedir. Bu durum, katılımcıların takım çalışmasına yatkınlıklarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Duygusal zeka puanı 74,482 (SS=14,602) olup, katılımcıların duygusal zekalarının orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Problem Çözme Becerisi, Duygusal Zeka ve Takım Çalışması Yatkınlığı Puanları Arasında Korelasyon Analizi

| | **Takım Çalışması Yatkınlığı Genel** | **Problem Çözme Becerisi Toplam** | **Duygusal Zeka Genel** |
|---|---|---|---|

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Takım Çalışması Yatkınlığı Genel** | 1,000 | | | |
| | 0,000 | | | |
| **Problem Çözme Becerisi Toplam** | -0,294** | 1,000 | | |
| | 0,000 | 0,000 | | |
| **Duygusal Zeka Genel** | 0,533** | -0,215** | 1,000 | |
| | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Tablo 3'teki Pearson korelasyon analizi sonuçları, Takım Çalışması Yatkınlığı, Problem Çözme Becerisi ve Duygusal Zeka arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir ($p<0,01$ düzeyinde). Bu bulgular, bireylerin bu üç temel beceri arasındaki dinamik etkileşimlerini anlamaya ışık tutmaktadır.

Takım Çalışması Yatkınlığı ile Problem Çözme Becerisi arasında negatif yönlü bir ilişki gözlemlenmiştir ($r=-0,294$, $p<0,01$). Bu sonuç, Problem Çözme Becerisi puanlarının artmasının (ki bu becerinin düşüklüğünü ifade eder) Takım Çalışması Yatkınlığında bir azalmaya yol açtığını göstermektedir. Başka bir deyişle, problem çözme konusunda daha az yetkin olan bireylerin ekip çalışmasında etkili olma olasılığı düşmektedir. Bu durum, bireyin problem çözme süreçlerindeki yetersizliklerin takım içinde işbirliği ve sorumluluk alma düzeyine zarar verebileceğini düşündürmektedir.

Takım Çalışması Yatkınlığı ile Duygusal Zeka arasında ise güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,533$, $p<0,01$). Bu ilişki, duygusal zekası yüksek olan bireylerin takım çalışmasına daha yatkın olduklarını ortaya koymaktadır. Yüksek duygusal zeka, bireyin ekip içindeki uyumunu, empati kurma becerisini ve etkili iletişim yetkinliklerini artırabilir. Bu da takım çalışmasında başarı ve verimliliği destekleyen önemli bir faktördür.

Problem Çözme Becerisi ile Duygusal Zeka arasında da negatif bir ilişki saptanmıştır ($r=-0,215$, $p<0,01$). Bu bulgu, problem çözme becerilerinde zayıflık yaşayan bireylerin, duygusal zeka düzeylerinin de düşük olabileceğini göstermektedir. Duygusal zeka, duyguları anlama ve yönetme becerilerini içerdiği için problem çözme süreçlerinde önemli bir rol oynar. Bu nedenle, duygusal zekası düşük bireylerin etkili problem çözme stratejileri geliştirme konusunda daha fazla zorluk yaşadığı söylenebilir.

Tablo 5. Problem Çözme Becerisi ve Duygusal Zekanın Takım Çalışması Yatkınlığı Üzerine Etkisi

| **Bağımsız Değişken** | **Standart Edilmemiş Katsayılar** | | **Standart Edilmiş Katsayılar** | **t** | | **%95 Güven Aralığı** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **B** | **SE** | **β** | | | **Alt** | **st** |
| **Sabit** | 2,410 | 0,117 | | 20,623 | 0,000 | 2,181 | ,640 |
| **Problem Çözme Becerisi Toplam** | -0,003 | 0,001 | -0,188 | -4,998 | **0,000** | -0,004 | 0,002 |
| **Duygusal Zeka Genel** | 0,015 | 0,001 | 0,492 | 13,048 | **0,000** | 0,013 | ,017 |

*Bağımlı Değişken=Takım Çalışması Yatkınlığı Genel, R=0,564; $R^2$=0,315; F=117,063; p=0,000; Durbin Watson Değeri=1,238

Tablo 4’te sunulan regresyon analizi sonuçları, Problem Çözme Becerisi ve Duygusal Zeka’nın Takım Çalışması Yatkınlığı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (F=117,063, p<0,001). Analiz modelinde bağımsız değişkenlerin Takım Çalışması Yatkınlığı üzerindeki toplam etkisi, varyansın %31,5’ini açıklamaktadır ($R^2$=0,315). Bu bulgu, modelin Takım Çalışması Yatkınlığı ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri anlamlı bir düzeyde yansıttığını ifade etmektedir.

Regresyon analizinde, Problem Çözme Becerisi toplam puanının Takım Çalışması Yatkınlığı üzerindeki etkisi negatif ve anlamlıdır (β=-0,188, p<0,001). Problem Çözme Becerisi puanında bir birimlik artış (becerinin düşüklüğünü ifade eder), Takım Çalışması Yatkınlığı puanında 0,003 birimlik bir azalmaya neden olmaktadır. Bu sonuç, problem çözme becerisi zayıf olan bireylerin takım çalışmasına yatkınlıklarının sınırlı olabileceğini göstermektedir. Problem çözme süreçlerinde etkisiz olan bireylerin ekip içinde verimli olamayabileceği ve bu durumun işbirliği kültürünü olumsuz etkileyebileceği söylenebilir.

Duygusal Zeka genel puanının Takım Çalışması Yatkınlığı üzerindeki etkisi ise pozitif ve güçlüdür (β=0,492, p<0,001). Duygusal Zeka puanında bir birimlik artış, Takım Çalışması Yatkınlığı puanında 0,015 birimlik bir artışa yol açmaktadır. Bu bulgu, duygusal zekası yüksek olan bireylerin takım çalışmasına daha yatkın olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Duygusal zeka, bireylerin ekip içindeki uyumunu, empati yeteneğini ve etkili iletişim becerilerini güçlendirdiği için takım çalışmasında kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır.

Modelin Durbin-Watson değeri 1,238 olup, otokorelasyonun olmadığı ve modelin güvenilir bir şekilde çalıştığı belirtilmektedir. Genel olarak, bu sonuçlar, Duygusal Zeka’nın Takım Çalışması Yatkınlığı üzerindeki etkisinin Problem Çözme Becerisinden daha güçlü olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, bireylerin takım çalışmasına yatkınlıklarını artırmak için özellikle duygusal zeka gelişimine odaklanılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, problem çözme becerilerinin geliştirilmesi de takım çalışmasının verimliliğini artırmak için önemli bir katkı sağlayabilir. Bu sonuçlar, eğitim ve organizasyonel gelişim programlarının stratejik bir şekilde tasarlanmasına rehberlik edebilir.

Tablo 6. Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

| **Demografik Özellikler** | **n** | **Takım Çalışması Yatkınlığı Genel** | **Problem Çözme Becerisi Toplam** | **Duygusal Zeka Genel** |
|---|---|---|---|---|
| **Cinsiyet** | | Ort ± SS | Ort ± SS | Ort ± SS |
| Kadın | 322 | 3,228±0,420 | 117,317±30,735 | 75,118±13,860 |
| Erkek | 184 | 3,195±0,484 | 115,446±33,111 | 73,370±15,796 |
| t= | | 0,788 | 0,640 | 1,297 |
| p= | | 0,431 | 0,522 | 0,195 |
| **Sınıf** | | Ort ± SS | Ort ± SS | Ort ± SS |
| 1 | 128 | 3,201±0,493 | 122,953±34,261 | 74,000±18,003 |
| 2 | 140 | 3,201±0,432 | 112,900±30,002 | 75,586±13,114 |
| 3 | 218 | 3,234±0,437 | 115,321±31,570 | 74,018±13,518 |
| 4 | 20 | 3,218±0,252 | 116,700±18,308 | 74,900±11,94 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | | 2 |
| F= | | 0,228 | 2,505 | 0,390 |
| p= | | 0,877 | 0,058 | 0,760 |
| **Aile Aylık Gelir Düzeyi** | | Ort ± SS | Ort ± SS | Ort ± SS |
| Düşük | 66 | 3,242±0,369 | 113,970±27,143 | 72,636±13,544 |
| Orta | 408 | 3,230±0,449 | 116,480±31,936 | 74,819±14,162 |
| Yüksek | 32 | 2,987±0,474 | 124,125±35,474 | 74,000±21,139 |
| F= | | 4,642 | 1,139 | 0,652 |
| p= | | **0,010** | 0,321 | 0,521 |
| PostHoc= | | 1>3, 2>3 (p<0.05) | | |
| **Takım Çalışması Dersi Alma** | | Ort ± SS | Ort ± SS | Ort ± SS |
| Evet | 224 | 3,302±0,436 | 106,241±31,080 | 76,098±11,542 |
| Hayır | 282 | 3,147±0,440 | 124,894±29,553 | 73,199±16,546 |
| t= | | 3,945 | -6,892 | 2,227 |
| p= | | **0,000** | **0,000** | **0,021** |

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Tablo 6’da sunulan analiz sonuçları, demografik özelliklerin Takım Çalışması Yatkınlığı, Problem Çözme Becerisi ve Duygusal Zeka üzerindeki etkilerini değerlendirmektedir. Bulgular, cinsiyet, sınıf, aile aylık gelir düzeyi ve takım çalışması dersi alma durumlarının bu ölçek puanları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Kadın ve erkek katılımcılar arasında, Takım Çalışması Yatkınlığı Genel, Problem Çözme Becerisi Toplam ve Duygusal Zeka Genel puanları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05). Kadınlar Takım Çalışması Yatkınlığı açısından biraz daha yüksek bir ortalamaya sahipken (kadınlar: 3,228±0,420; erkekler: 3,195±0,484), bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir (t=0,788; p=0,431). Benzer şekilde, Problem Çözme Becerisi ve Duygusal Zeka puanları açısından da cinsiyet grupları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Sınıf düzeyine göre yapılan analizlerde, Takım Çalışması Yatkınlığı, Problem Çözme Becerisi ve Duygusal Zeka açısından sınıf grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür (p>0,05). Özellikle Problem Çözme Becerisi açısından 1. sınıf öğrencilerinin puanı diğer gruplardan yüksek olsa da (1. sınıf: 122,953±34,261), bu fark anlamlı düzeye ulaşmamıştır (F=2,505; p=0,058).

Aile aylık gelir düzeyi, Takım Çalışması Yatkınlığı üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmaktadır (F=4,642; p=0,010). PostHoc test sonuçlarına göre, düşük ve orta gelir düzeyine sahip bireylerin Takım Çalışması Yatkınlığı puanları, yüksek gelir grubuna göre anlamlı derecede daha yüksektir (düşük>yüksek, orta>yüksek; p<0,05). Bununla birlikte, Problem Çözme Becerisi ve Duygusal Zeka açısından gelir düzeyi grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05).

Takım Çalışması dersi almış olan bireylerin Takım Çalışması Yatkınlığı puanları (3,302±0,436) dersi almamış bireylere (3,147±0,440) kıyasla anlamlı derecede daha yüksektir (t=3,945; p=0,000). Aynı şekilde, Duygusal Zeka puanları da bu grupta anlamlı derecede daha yüksektir (t=2,227; p=0,021). Ancak, Problem Çözme Becerisi puanları dersi almamış olan bireylerde daha yüksektir (t=-6,892; p=0,000), bu da problem çözme becerisi puanının ters kodlanmış yapısı nedeniyle, dersi almamış bireylerin problem çözme becerilerinin daha düşük olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

Bu araştırma, takım çalışmasına yatkınlık, duygusal zekâ ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkileri incelemiş ve bu üç temel yeteneğin bireylerin iş birliği ve profesyonel gelişimindeki rolünü anlamaya yönelik önemli bulgular sunmuştur. Elde edilen sonuçlar, bireylerin duygusal zekâ ve problem çözme becerilerinin, takım çalışmasına yatkınlıklarını etkilediğini göstermektedir.

Korelasyon ve regresyon analizleri, duygusal zekânın takım çalışması yatkınlığı üzerinde güçlü ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur (β=0,492, p<0,001). Bu bulgu, yüksek duygusal zekâ düzeyine sahip bireylerin, ekip içindeki iletişim, empati ve uyum gibi kritik becerileri daha etkin bir şekilde kullanabildiğini göstermektedir.

Problem çözme becerisi ile takım çalışması yatkınlığı arasında negatif bir ilişki gözlemlenmiştir (r=-0,294, p<0,01). Bu durum problem çözme becerisi ölçeğinin tes yapısı nedeniyle bu durum problem çözme beceresinin artmasının takım çalışmasına yatkınlığı artırdığı anlamına gelmektedir. Bu, problem çözme konusunda yetersizlik yaşayan bireylerin, ekip içinde daha az etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Cinsiyet, sınıf ve gelir düzeyi gibi demografik faktörlerin takım çalışmasına yatkınlık, duygusal zekâ ve problem çözme becerileri üzerinde anlamlı farklılıklar oluşturmadığı görülmüştür. Ancak, gelir düzeyi bakımından düşük ve orta gelir grubundaki öğrencilerin, yüksek gelir grubundaki öğrencilere kıyasla daha yüksek takım çalışması yatkınlığına sahip olması dikkat çekicidir. Bu durum, sosyoekonomik koşulların bireylerin iş birliği becerilerini geliştirme motivasyonu üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Takım çalışması dersi alma, öğrencilerin takım çalışması yatkınlıklarını ve duygusal zekâlarını anlamlı şekilde artırmıştır. Bununla birlikte, bu dersin alınmaması, öğrencilerin problem çözme becerilerinde düşüşe yol açmıştır. Bu durum, takım çalışmasına yönelik eğitimlerin yalnızca grup dinamiklerini değil, aynı zamanda bireysel problem çözme süreçlerini de olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, duygusal zekâ ve problem çözme becerilerinin takım çalışması yatkınlığı üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Duygusal zekâ, bireylerin hem bireysel hem de ekip içindeki sosyal dinamikleri anlamalarını ve yönetmelerini sağlar. Bu nedenle, ekip çalışmalarında başarı ve verimlilik için kritik bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Problem çözme becerileri ise bireylerin karmaşık durumlarla başa çıkma kapasitesini etkileyen önemli bir değişkendir. Ancak bu becerinin düşüklüğü, takım çalışması sırasında bireylerin etkin rol oynama potansiyelini sınırlandırabilir.

Uygulamalı Bilimler Fakültesindeki dersler, öğrencilere hem bireysel hem de ekip temelli beceriler kazandırmayı hedeflemelidir. Bu kapsamda, takım çalışması, duygusal zekâ ve problem çözme becerilerinin birlikte ele alındığı eğitim programlarının tasarlanması, öğrencilerin profesyonel hayatta daha etkili bireyler olmalarına katkı sağlayabilir. Eğitim müfredatına duygusal zekâ ve problem çözme becerileri geliştirmeye yönelik uygulamalı dersler eklenmesi önerilmektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma, bireylerin takım çalışması yatkınlıklarını artırmak için duygusal zekâ ve problem çözme becerilerinin geliştirilmesi gerektiğini açıkça ortaya koymuştur. Eğitim kurumları, öğrencilerin bu yetkinliklerini artıracak stratejiler

geliştirerek modern iş gücü piyasasının gereksinimlerine uygun mezunlar yetiştirebilir. Ayrıca, daha geniş bir örneklemle farklı sosyoekonomik gruplar üzerinde yapılacak ileri araştırmalar, bu ilişkilerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema, 18(supl.), 13–25.

Behnia, O., HosseinPour, M., & Zarea, K. (2016). The analysis of the team working facilitating factors among nurses working in training centers affiliated with the University of Jondi Shapour in Ahvaz. Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care, 24(4), 247–255.

Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). The emotionally intelligent manager. Jossey-Bass.

Dörner, D., & Funke, J. (2017). Complex problem solving: What it is and what it is not. Frontiers in Psychology, 8, 1153. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01153

Funke, J., & Greiff, S. (2017). Dynamic problem solving: Multiple perspectives on a complex issue. Journal of Intelligence, 5(1), 4. https://doi.org/10.3390/jintelligence5010004

Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books.

Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. Bantam Books.

Holmes, T., Vifladt, A., & Ballangrud, R. (2020). A qualitative study of how inter-professional teamwork influences perioperative nursing. Nursing Open, 7(2), 571–580.

Jonassen, D. H. (2011). Learning to solve problems: A handbook for designing problem-solving learning environments. Routledge.

Karasar, N. (2021). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The wisdom of teams: Creating the high-performance organization. Harvard Business Review Press.

Kauffman, S., & Gabler, M. (2020). Problem solving in education: Theory and practice. Educational Research Quarterly, 43(3), 12–28.

Kayıhan, Ş. N., & Arslan, S. (2016). Duygusal zekâ ölçeği: bir ölçek uyarlama çalışması. FSM İlmi Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, (7), 137-145.

Kozlowski, S. W. J., & Bell, B. S. (2003). Work groups and teams in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology (Vol. 12, pp. 333–375). Wiley.

Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. Psychological Science in the Public Interest, 7(3), 77–124.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter (Eds.), Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators (pp. 3–31). Basic Books.

Newell, A., & Simon, H. A. (2020). Human problem solving. Princeton University Press.

Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. European Journal of Personality, 15(6), 425–448. https://doi.org/10.1002/per.416

Salas, E., Cooke, N. J., & Rosen, M. A. (2008). On teams, teamwork, and team performance: Discoveries and developments. Human Factors, 50(3), 540–547. https://doi.org/10.1518/001872008X288457

Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2018). The science of teamwork: Progress, reflections, and the road ahead. American Psychologist, 73(4), 593–600. https://doi.org/10.1037/amp0000334

Sommer, S. A., Howell, J. M., & Hadley, C. N. (2016). Keeping positive and building strength: The role of affect and team leadership in developing resilience during an organizational crisis. Group & Organization Management, 41(2), 172–202. https://doi.org/10.1177/1059601115615 24

Şahin, N., Şahin, N. H., & Heppner, P. P. (1993). Psychometric properties of the problem solving inventory in a group of Turkish university students. Cognitive Therapy and Research, 17, 379-396.

Temeloğlu, E. (2018). Duygusal zeka ile problem çözme becerisi arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tuncer, M. (2008). Takım çalışmasına yatkınlık ölçeği: Geliştirilmesi ve geçerlilik çalışması. Türk Psikoloji Dergisi, 23(2), 45–58.

Yıldırım, A., & Öztürk, M. (2015). Takım çalışmasının verimlilik üzerine etkisi: Bir uygulama çalışması. Verimlilik Dergisi, 55(4), 25–40.

## SANOAT KORXONASINING INNOVATSION RIVOJLANISHINI BAHOLASH USULLARIGA DOIR USLUBIY YONDASHUVLAR

Yuldasheva Nilufar Abduvaxidovna
Farg‘ona politexnika instituti, Menejment kafedrasi dotsenti, iqtisodiyot fanlari doktori
nilush1986@bk.ru

**Annotatsiya.** Maqolada sanoat korxonalarini innovatsion rivojlanishini baholash masalalari yoritilgan. Innovatsiyalarini ishlab chiqish va joriy etish bilan bog‘liq muammolar keltirilib, ularga yechimlar berilgan. Sanoat korxonalarining samaradorligi va innovatsion rivojlanishi darajasini baholash uchun turli ko‘rsatkichlar to‘plami tavsiflangan.

**Kalit so‘zlar:** innovatsiya, faoliyat, ta’sir, xususiyatlar, samaradorlik, ko‘rsatkichlar, rivojlanish, sanoat korxonasi, strategik boshqaruv.

Sanoat korxonalarining innovatsion rivojlanishini baholash usullari ko‘plab ko‘rsatkichlarni o‘z ichiga oladi, ularning har biri innovatsion faoliyat samaradorligini tavsiflovchi ma’lum ta’sir turlarini hisobga oladi. Sanoat korxonasining innovatsion faoliyatini tahlil qilish va boshqaruv samaradorligi haqida gapirganda, "samaradorlik" tushunchasini aniqlash kerak. Umumiy ma’noda "samaradorlik" - bu foydali natijalar va xarajatlar nisbatidir. Korxonaning innovatsion rivojlanishi samaradorligini tahlil qilish haqida gap ketganda, biz barcha sarflangan moliyaviy, moddiy, texnik, intellektual, mehnat resurslari va korxonaning innovatsion faoliyati natijalarining ushbu faoliyatning muvaffaqiyati yoki muvaffaqiyatsizligini tavsiflovchi ko‘rsatkichlar orqali ifodalangan nisbatini tushunamiz. Ko‘rsatkichlarning qiymatlari sanoat korxonasi tomonidan innovatsion faoliyatni amalga oshirishdan kutilayotgan samarani tavsiflaydi. Amalda, 1-jadvalda keltirilgan olti turdagi ta’sir ko‘rsatkichlari alohida ta’kidlanadi.

**1-jadval**

**Sanoat korxonasi faoliyatiga ta’sir turlari [muallif ishlanmasi]**

| Natija turi | Ushbu ta’sirni tavsiflovchi ko‘rsatkichlar |
|---|---|
| 1) iqtisodiy | Daromad. Ko‘rsatkichlar pul ko‘rinishida innovatsiyalarni amalga oshirishdan olingan daromad va xarajatlarning barcha turlarini hisobga oladi |