

## İÇ GÜVENLİK HİZMETLERİNDE GÖREVLİ PERSONELİN TAKIM ÇALIŞMASINA UYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ: TÜRK POLİS TEŞKİLATI ÖRNEKLEMİ

### AN EVALUATION ON ADAPTATION LEVEL OF PERSONNEL WORKING AT DOMESTIC SECURITY SERVICES: TURKISH POLICE CONSTABULARY SAMPLE

### ОТРАЖЕНИЕ ЯЗЫКОВОЙ КУЛЬТУРЫ В РОМАНЕ СЕВИНЧА ЧОКУМА<sup>1</sup>

Bekir Tavas\* – Mehmet Ali Tekiner\*\*

#### ÖZ

Bu çalışmada, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin takım çalışmasına uyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada 2015 yılında Aydın ve Muğla Emniyet Müdürlüğü bünyesinde çalışan (n=338) personel üzerinde takım çalışması ölçeği uygulanmış, demografik özelliklerine göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar incelenmiştir. Çalışmada Türk Polis Teşkilatı personelinin takım çalışmasına uyum düzeyi yüksek çıkmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Türk Polis Teşkilatı, Takım Çalışması, İç Güvenlik Yönetimi, Polis, Güvenlik, Takım.

#### ABSTRACT

It is aimed in this research to examine adaptation level of personnel in Turkish Police constabulary to teamwork. In the research, (n=338) law enforcement agency personnel working at Adana and Muğla police departments in 2015 year were subjected to survey including teamwork scale, differences between teamwork levels of participants based on demographic properties were examined. It was found that teamwork adaptation level of Turkish Police constabulary personnel were at high level.

**Key Words:** Turkish Police Constabulary, Teamwork, Domestic Security Management, Police, Security, Team.

#### АННОТАЦИЯ

Культура является материальной и нравственной ценностью нации, сложившейся в процессе исторического развития. Для становления нации необходимы следующие условия: общность языка, общность религии, общность прошлого на определенной части земли и наличие общей страны. Общество, обладающее этими качествами,

<sup>1</sup> . DOI : 10.17498/kdeniz.949

\* . Dr. Kars, Emniyet Müdürlüğü, Kars. bekirtavas@hotmail.com 05067801845

\*\* . Yrd. Doç. Dr. Polis Akademisi Başkanlığı, Ankara. malitekiner@gmail.com 05072315873

может именоваться нацией. Нации защищают свои материальные и нравственные ценности, и если передают их новому поколению, то можно говорить о движении нации вперед. В противном случае, оказываясь под влиянием другой культуры со временем нация утрачивает свои особенности.

В качестве художественного текста романы отражают личность человека как часть общества, в котором он живет. Романист описывает в своих произведениях и себя, и внутренний мир героя как части общества, как представителя культуры народа. Благодаря использованию фольклорных материалов через читателя будущему поколению. Этот факт можем назвать культурным отражением. Таким образом, каждый романист в настоящее время является отражателем культуры. Значит, романист должен владеть особенностями и средствами отражения культуры. В этой работе исследуется проблема отражения культуры в романах Севинч Чокум; раскрыто, в какой мере элементы языковой культуры используются писателем в его произведениях.

**Ключевые слова:** Севинч Чокум, роман, языковая культура, песня, культурное отражение.

## **Giriş**

Son yıllarda iç güvenlik yönetimi ile ilgili yapılan çalışmalar ve kamu yönetimi uygulamaları genel olarak değerlendirildiğinde, yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde bir eğilimin olduğu görülmektedir (Kuyaksil, 2012: 437-455; Kurt ve Uğurlu, 2007: 85). Geçmişte klasik işletme ve örgütler için geçerli olan pek çok yönetim konusu, kamu kurumlarında da yönetimin bir parçası olarak yerini almaktadır (Karcı, 2008: 40-64; Özer, 2005: 6). İç güvenlik yönetiminde önem arz eden ve yeni kamu yönetimi anlayışı çerçevesinde bir dönüşümü de beraberinde getiren bu yaklaşımlardan birisi de takım çalışması kavramıdır.

En geniş anlamıyla takım, bir işletme, kurum ya da örgüt içerisinde belli görevleri yerine getirmek için özelleşmiş olan çalışan grubunu ifade etmektedir (Humphrey ve Aime, 2014: 443-503; Özler ve Koparan, 2006: 3). Takımlar sayesinde bir yandan merkezi yönetimin elindeki güçten bir kayıp yaşanmamakta, bir yandan ise ademimerkeziyetçi yönetimin getirilerinden faydalanmak mümkündür (Çetin ve Yaman, 2004: 44). Bu bağlamda değerlendirildiğinde takım çalışmasının başarılı ve doğru bir şekilde uygulanması neticesinde, yeni kamu yönetimi felsefesinin klasik kamu yönetiminin hakim olduğu kurumlarda da uygulanması mümkün hale gelmektedir.

Takım çalışması literatürde özel işletmeler ve işletme yönetimi alanında geçmişten günümüze pek çok çalışmaya konu olsa da (Chen ve Rainey, 2014: 945-968), kamu ve iç güvenlik yönetimi çerçevesinde alanda yeterli çalışmaların yapılmadığı görülmektedir. Bunun yanında uygulamada ve verilen hizmet içi eğitimlerde de, takım çalışması kavramının tam olarak üzerinde durulmadığı görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, iç güvenlik yönetiminin bir parçası olarak takım çalışmasının Türk Polis Teşkilatı açısından değerlendirilmesi, teşkilat personelinin mevcut takım çalışması algı düzeylerinin incelenmesi ve demografik faktörlere göre değişip değişmediğinin incelenmesi bu çalışmanın amacıdır.

### **Takım Çalışması Kavramı ve Önemi**

Takım çalışmasının temelini oluşturan takım kavramı, farklı uzmanlık alanlarından gelerek becerilerin birleştirilmesi sayesinde belli bir görevi yerine getiren çalışanların topluluğudur (Özler ve Koparan, 2006: 3). Takım çalışmasının verimli olması için yönetim tarafından benimsenerek örgüt içinde tabana doğru yayılması gerekir (Demirci vd, 2005: 5). Diğer bir yaklaşıma göre ise takım çalışması, sıradan insanların sıra dışı şeyler yapmalarına yardım eden koordinasyon sürecidir (Scarnati, 2001: 5). Bu koordinasyonun sağlanması için ise takım üyelerinin işbirliği gerekmektedir (Baker, 2006: 191). Bunun yanında takım çalışmasında üyeler arasındaki diyalog sayesinde, takım üyelerinin birlikte düşünme eylemine geçişleri mümkündür (Karahana, 2008: 244). Takım çalışması sayesinde personelin de katılımının sağlanması mümkün olabilmektedir (Çetin ve Yaman, 2004: 44). Yine takım çalışması, işin eğitimsel ve yönetim boyutlarını geliştirerek, sosyal açıdan işletmelere yarar sağlamaktadır (Yılmaz, 2011: 116; Boyd, 2010: 5).

### **Takım Çalışmasının Unsurları**

Literatürde takım çalışması ile ilgili kaynaklarda üç unsur ön plana çıkmaktadır. Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Küçük, 2008: 170):

1. İki ya da daha fazla çalışan,
2. Takım üyelerinin birbirine bağlı olması ve birlikte hareket,
3. Belirli bir amaç üzerine odaklanmadır.

### **Yöntem**

Araştırma betimsel tarama modelinde desenlenmiş olup, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin takım çalışması düzeyleri ve demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

### **Araştırmanın Amacı**

Yapılan bu çalışmada, Türk Polis Teşkilatında görevli personelin takım çalışması düzeylerinin ortaya konması; bunun yanında Türk Polis Teşkilatında görevli personelin takım çalışması düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır.

### **Problem Durumu**

Araştırmanın problem cümlesi aşağıdaki gibi kurulmuştur:

“Türk Polis Teşkilatında görevli personelin takım çalışması uyum düzeyleri nedir ve demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?”

### **Evren ve Örneklem**

Yapılan araştırmanın evrenini 2015 yılında Aydın ve Muğla illerinde görev yapan Türk Polis Teşkilatı personeli, sınırlılıklarını ise kümeleme örneklem yöntemi ile seçilen, gönüllülük usulü ile çalışmaya dâhil olan 338 Türk Polis Teşkilatı çalışanı oluşturmaktadır.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki aşamadan oluşan bir anket envanteri kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde Türk Polis Teşkilatı çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim, kıdem, rütbe, medeni durum ve mesleği seçme nedeni özelliklerini içeren kişisel

bilgi formu bulunmaktadır. İkinci bölümde ise Türk Polis Teşkilatı çalışanlarının takım çalışması düzeylerini ölçmek için takım çalışması ölçeği kullanılmıştır.

*Takım Çalışması Ölçeği:* Bateman ve Wilson (2002) tarafından geliştirilen ve Zehir ve Özşahin (2008) tarafından uyarlanan ölçek toplam 54 madde ile takım çalışmasını 11 boyut üzerinden değerlendirmektedir. Ölçek boyutlarından yeniliğe odaklanma ve kaliteye odaklanma boyutları takım etkinliğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Diğer dokuz boyut; sinerji, performans hedefleri, beceriler, kaynak kullanımı, liderlik, iletişim, yaratıcılık, motivasyon, zaman yönetimi boyutları ise takım etkinliğini etkileyen boyutları içermektedir.

**Tablo 1:** Takım Çalışması Ölçeği Boyutlarının Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<b>Boyutlar</b>	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
Sinerji	5	0,930
Performans Hedefleri	5	0,864
Beceriler	5	0,909
Kaynak Kullanımı	4	0,946
Liderlik	6	0,854
İletişim	5	0,957
Yaratıcılık	5	0,838
Motivasyon	5	0,968
Zaman Yönetimi	4	0,961
Yeniliğe Odaklanma	5	0,716
Kaliteye Odaklanma	5	0,712
<b>TOPLAM</b>		<b>0,811</b>

### **Verilerin Toplanması**

Araştırma verilerinin toplanması bizzat araştırmacılar tarafından, iki koldan yürütülmüştür. Gerekli izinlerin alınmasının ardından, anket formları doldurulmaları için belirlenen Emniyet Müdürlüklerine bağlı görev yapan çeşitli rütbedeki personellere yöneltilmiştir. Gönüllük usulüne dayalı olarak yapılan anket çalışmasında, katılımcılara konuya ilişkin genel bir bilgi verilerek, anket formlarını doldurmaları istenmiştir. Araştırmada 350 anket formu dağıtılmış olup bunların 12 tanesi istatistikî değerlendirmeye uygun bulunmamıştır. Buna göre anketin geri dönüş oranı (GDO) %96,57 olarak bulunmuş olup, oldukça yüksek düzeyde katılımın olduğunu göstermektedir.

### **İstatistik Yöntem**

Araştırmada demografik verilerin tanımlanmasında Frekans Analizi; ölçüm verilerinin tanımlanmasında ise ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Ölçek ortalamalarının fark analizinden önce, ortalamaların dağılımının normallik testi için Kolmogorov Smirnov Testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre ölçek ortalamalarının dağılımları normal dağılıma uymadığından ( $p < 0,05$ ), nonparametrik testler kullanılmıştır. Buna göre bağımsız iki grup arasındaki fark için Mann Whitney U, bağımsız ikiden fazla

grup arasındaki fark analizi için ise Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Korelasyon analizinde Spearman's rho korelasyon analizi kullanılmıştır. Tüm analizler SPSS 17.0 for Windows paket programında, %95-%99 güven aralığında ve  $\alpha=0,05-0,01$  anlamlılık düzeyinde gerçekleştirilmiştir.

### Bulgular

Araştırmaya katılan Türk Polis Teşkilatında görevli personelinin kişisel özelliklerine göre dağılımları Tablo 1'de verilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikler	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
<b>Yaş</b>		
25 yaş ve altı	83	24,6
26-35 yaş arası	186	55,0
36 yaş ve üzeri	69	20,4
<b>Eğitim</b>		
Lise düzeyi	20	5,9
Ön lisans/Lisans	297	87,9
Lisansüstü/Doktora	21	6,2
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	316	93,5
Kadın	22	6,5
<b>Rütbe</b>		
Polis Memuru	266	78,7
Komiser	45	13,3
Yardımcısı/Komiser/Başkomiser		
Emniyet Amiri/Emniyet Müdürü	27	8,0
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	315	93,2
Bekar	23	6,8

Tablodan da görüldüğü gibi araştırmaya katılan Türk Polis Teşkilatı personelinin %24,6'sı 25 ve altı, %55,0'i 26-35 arası ve %20,4'ü ise 36 ve üzeri yaşa sahiptir. Personelin %5,9'u lise düzeyinde, %87,9'u ön lisans veya lisans, %6,2'si ise lisansüstü ya da doktora eğitimine sahiptir. Araştırmaya katılan personelin %93,5'i erkek, %6,5'i ise kadındır. Katılımcıların %78,7'si Polis Memuru, %13,3'ü Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiser ve %8,0'i ise Emniyet Amiri/Emniyet Müdürüdür. Yine araştırmaya katılan personelin büyükçe bir bölümü (%93,2) evlidir. Personelin yaş gruplarına göre takım çalışması boyutları arasındaki farklar Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2:** Yaş grubuna göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar

	25 yaş ve altı		26-35 arası		36 ve üzeri		X <sup>2</sup>	P
	X	SS	X	SS	X	SS		
Sinerji	16,83	5,39	17,11	4,55	<b>17,43</b>	<b>5,44</b>	,926	,629
Performans Hedefleri	<b>19,82</b>	<b>3,32</b>	18,96	3,39	19,59	3,88	4,579	,101
Beceriler	15,64	5,34	15,44	4,58	<b>15,88</b>	<b>5,15</b>	,628	,731
Kaynak Kullanımı	14,87	3,43	<b>15,29</b>	<b>3,60</b>	14,80	4,34	1,314	,519
Liderlik	21,54	4,61	21,11	4,62	<b>21,94</b>	<b>4,64</b>	2,592	,274
İletişim	<b>19,16</b>	<b>4,56</b>	18,53	5,02	17,78	4,94	2,144	,342
Yaratıcılık	17,77	3,42	<b>18,53</b>	<b>3,20</b>	17,61	4,31	4,456	,108
Motivasyon	19,02	4,31	<b>19,46</b>	<b>3,60</b>	18,75	3,93	1,370	,504
Zaman Yönetimi	14,51	3,53	14,35	3,59	<b>15,62</b>	<b>2,94</b>	6,544	,038
Yeniliğe Odaklanma	<b>19,31</b>	<b>3,36</b>	19,10	3,42	19,20	3,05	,477	,788
Kaliteye Odaklanma	<b>19,53</b>	<b>3,05</b>	18,96	3,47	19,48	2,75	1,401	,496

Tablo 2’de de görüleceği üzere, takım çalışması boyutlarından performans hedefleri, liderlik, yeniliğe ve kaliteye odaklanma boyutları 25 yaş ve altındaki personelde en yüksek değerde çıkmıştır. Kaynak kullanımı, yaratıcılık ve motivasyon ise 26-35 yaş arası personelde en yüksek düzeydedir. Diğer tüm boyutların en fazla değerinin 36 yaş ve üzeri Türk Polis Teşkilatı çalışanlarında olduğu görülmektedir. Öte yandan fark analizi sonuçları, takım çalışmasının tüm boyutlarında da personelin yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını göstermektedir. Eğitim gruplarına göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3:** Eğitim gruplarına göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar

	Lise		Ön lisans/Lisans		Lisansüstü/ Doktora		X <sup>2</sup>	P
	X	SS	X	SS	X	SS		
Sinerji	14,10	5,79	17,25	4,92	<b>18,00</b>	<b>3,44</b>	5,517	,063
Performans Hedefleri	<b>21,10</b>	<b>2,59</b>	19,31	3,46	17,38	3,80	<b>12,325</b>	<b>,002</b>
Beceriler	12,70	5,65	15,73	4,83	<b>16,24</b>	<b>4,04</b>	<b>6,185</b>	<b>,045</b>
Kaynak Kullanımı	14,20	3,61	15,14	3,73	<b>15,19</b>	<b>3,83</b>	3,171	,205
Liderlik	22,30	3,97	21,20	4,66	<b>23,19</b>	<b>4,21</b>	3,989	,136
İletişim	18,75	4,01	18,49	4,93	<b>18,86</b>	<b>5,42</b>	1,029	,598
Yaratıcılık	17,05	3,15	<b>18,23</b>	<b>3,58</b>	18,14	2,80	3,307	,191

Motivasyon	17,10	5,70	19,31	3,78	<b>19,71</b>	<b>1,71</b>	2,592	,274
Zaman Yönetimi	<b>14,70</b>	<b>3,26</b>	14,69	3,50	14,10	3,49	,845	,655
Yeniliğe Odaklanma	18,70	4,99	<b>19,22</b>	<b>3,23</b>	18,90	2,88	1,333	,513
Kaliteye Odaklanma	19,00	2,34	19,21	3,28	<b>19,38</b>	<b>3,50</b>	1,396	,498

Tablodan da anlaşılacağı üzere, takım çalışması boyutlarından performans hedefleri ve zaman yönetimi lise düzeyinde eğitime sahip olan personelde, yaratıcılık ve yeniliğe odaklanma önlisans/lisans düzeyinde eğitime sahip personelde ve diğer tüm boyutlar lisansüstü/doktora düzeyinde eğitime sahip personelde en yüksek düzeydedir. Performans hedefleri ve beceriler boyutlarının gruplar arasındaki fark analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlı olup ( $p<0,05$ ), diğer tüm boyutlar eğitim gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermemektedir ( $p>0,05$ ). Cinsiyete göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4:** Cinsiyete göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar

	Erkek		Kadın		Z	p
	X	SS	X	SS		
Sinerji	<b>17,22</b>	<b>4,98</b>	15,45	4,14	-1,910	,056
Performans Hedefleri	<b>19,32</b>	<b>3,48</b>	19,05	3,64	-,337	,736
Beceriler	<b>15,62</b>	<b>4,90</b>	15,05	4,61	-,547	,584
Kaynak Kullanımı	<b>15,09</b>	<b>3,69</b>	15,00	4,17	-,118	,906
Liderlik	<b>21,40</b>	<b>4,66</b>	21,18	4,17	-,470	,639
İletişim	<b>18,59</b>	<b>4,83</b>	17,68	5,88	-,935	,350
Yaratıcılık	18,14	3,59	<b>18,41</b>	<b>2,32</b>	-,342	,732
Motivasyon	<b>19,29</b>	<b>3,86</b>	18,00	3,53	-1,985	,047
Zaman Yönetimi	14,60	3,49	<b>15,36</b>	<b>3,23</b>	-,975	,330
Yeniliğe Odaklanma	19,12	3,41	<b>19,95</b>	<b>1,40</b>	-,765	,444
Kaliteye Odaklanma	19,22	3,20	<b>18,95</b>	<b>3,73</b>	-,233	,816

Araştırmaya katılan Türk Polis Teşkilatı personelinin cinsiyetine göre yaratıcılık, zaman yönetimi, kalite ve yeniliğe odaklanma boyutları kadın personelde, diğer tüm boyutlar ise erkek personelde daha yüksek çıkmıştır. Öte yandan fark analizi sonuçları, gruplar arasındaki tüm boyut farklarının istatistiksel olarak anlamsız olduğunu göstermektedir ( $p>0,05$ ). Rütbeye göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5:** Rütbeye göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar

	Polis Memuru		Komiser Yardımcısı/ Komiser/ Başkomiser		Emniyet Amiri- Emniyet Müdürü		X <sup>2</sup>	p
	X	SS	X	SS	X	SS		
Sinerji	17,06	5,14	<b>17,84</b>	<b>3,81</b>	16,30	4,69	1,301	,522
Performans Hedefleri	<b>19,42</b>	<b>3,45</b>	18,98	3,33	18,67	4,10	1,296	,523
Beceriler	15,51	5,01	<b>16,18</b>	<b>4,31</b>	15,30	4,57	,689	,709
Kaynak Kullanımı	<b>15,20</b>	<b>3,61</b>	15,04	4,13	14,00	4,03	3,295	,193
Liderlik	21,20	4,58	<b>22,31</b>	<b>4,44</b>	21,74	5,20	1,942	,379
İletişim	<b>18,61</b>	<b>4,91</b>	18,13	5,26	18,44	4,30	,151	,927
Yaratıcılık	18,07	3,55	<b>19,11</b>	<b>2,65</b>	17,41	4,25	3,294	,193
Motivasyon	19,17	3,82	<b>19,82</b>	<b>3,75</b>	18,59	4,33	1,697	,428
Zaman Yönetimi	14,58	3,53	14,62	3,61	<b>15,41</b>	<b>2,65</b>	,627	,731
Yeniliğe Odaklanma	19,02	3,47	<b>19,76</b>	<b>3,11</b>	19,67	1,71	2,886	,236
Kaliteye Odaklanma	19,21	3,14	<b>19,24</b>	<b>4,09</b>	19,15	2,68	2,917	,233

Katılımcıların rütbelerine göre zaman yönetimi boyutu en fazla emniyet amiri/müdürlerinde; performans hedefleri, kaynak kullanımı ve iletişim boyutları en fazla Polis Memurlarında, diğer tüm boyutlar ise en fazla Komiser Yardımcısı/Komiser/Başkomiserlerde görülmektedir. Öte yandan fark analizi sonuçları, rütbeye göre takım çalışması düzeyleri arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir ( $p>0,05$ ). Son olarak medeni duruma göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6:** Medeni duruma göre takım çalışması düzeyleri arasındaki farklar

	Evli		Bekâr		Z	p
	X	SS	X	SS		
Sinerji	<b>17,23</b>	<b>4,97</b>	15,43	4,28	-1,889	,059
Performans Hedefleri	<b>19,36</b>	<b>3,49</b>	18,48	3,37	-,996	,319
Beceriler	<b>15,73</b>	<b>4,90</b>	13,48	4,23	<b>-2,238</b>	<b>,025</b>
Kaynak Kullanımı	<b>15,12</b>	<b>3,69</b>	14,57	4,23	-,445	,656
Liderlik	21,38	4,60	<b>21,48</b>	<b>5,04</b>	-,222	,825
İletişim	<b>18,57</b>	<b>4,87</b>	18,00	5,37	-,591	,554
Yaratıcılık	18,11	3,53	<b>18,83</b>	<b>3,37</b>	-,961	,336



Motivasyon	19,20	3,87	<b>19,30</b>	<b>3,73</b>	-,127	,899
Zaman Yönetimi	14,63	3,48	<b>14,96</b>	<b>3,46</b>	-,511	,609
Yeniliğe Odaklanma	<b>19,25</b>	<b>3,15</b>	18,04	5,12	-,557	,578
Kaliteye Odaklanma	19,20	3,28	<b>19,30</b>	<b>2,51</b>	-,097	,922

Tablo 6'da da görüleceği üzere; sinerji, performans hedefleri, beceriler, kaynak kullanımı, iletişim ve yeniliğe odaklanma en fazla evli Türk Polis Teşkilatı personelinde, diğer tüm boyutlar ise en fazla bekar olan Türk Polis Teşkilatı personelinde görülmektedir. Fark analizi sonuçlarına göre beceriler boyutunun gruplar arasındaki farkı istatistiksel olarak anlamlı ( $p<0,05$ ), diğer boyutların gruplar arası farkı ise istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ( $p>0,05$ ).

### Tartışma

Çalışmada elde edilen bulgulara göre genç çalışanlarda performans hedefleri, yenilik ve kaliteye odaklanma düzeyleri daha yüksektir. Orta yaş grubunda ise kaynak kullanımı, yaratıcılık ve motivasyon uyumları daha ön plandadır. İleri yaştaki personelin ise sinerji, beceriler, liderlik ve zaman yönetimi konularında daha duyarlı oldukları görülmektedir.

Eğitime göre ise lise düzeyinde eğitim sahibi olan personelin performans hedefleri ve zaman yönetimi konularına; ön lisans veya lisans düzeyinde eğitim veren personelin yaratıcılık ve yeniliğe odaklanmaya; lisansüstü ya da doktora düzeyinde eğitime sahip personelin ise sinerji, beceriler, kaynak kullanımı, liderlik, iletişim, motivasyon ve kaliteye odaklanma konularına daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Dolayısıyla eğitim düzeyi arttıkça, takım çalışmasına verilen önem de artmaktadır. Curşeu, ve Pluut (2013) çalışmalarında, takım çalışması ile eğitim arasındaki ilişkiyi rapor etmiştir. Benzer şekilde Mizel (2009) da eğitim ile takım çalışması arasındaki ilişkiyi ortaya koymuştur.

Cinsiyete göre erkek personel sinerji, performans hedefleri, beceriler, kaynak kullanımı, liderlik, iletişim ve motivasyon konularına kadın personelden daha fazla önem vermektedir. Kadın personel için ise yaratıcılık, zaman yönetimi, yeniliğe ve kaliteye odaklanma daha fazla ön plandadır. Genel olarak erkek personelin işlerin yürütmesi ve gidişata, kadınların ise yeniliğe daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Rütbeye göre özellikle Komiser Yardımcısı/Komiser/Baş komiserlerin takım çalışmasına daha fazla önem verdiği, polislerin ise performans hedefleri, kaynak kullanımı ve iletişimi daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Emniyet Amiri/ Emniyet Müdürleri için ise zaman yönetimi daha fazla önem arz eden bir konudur. Bu durum, aslında mesleğin yapısı ile de paralel bir sonuçtur. Rütbeye göre personelin sorumlulukları farklılaşacağından, takım çalışmasının rütbe sorumluluğuna göre şekillenmesi beklenen bir sonuçtur.

Medeni duruma göre becerilerin istatistiksel olarak anlamlı şekilde, evli personelde daha yüksek çıktığı görülmektedir. Bekar personel ise liderlik, yaratıcılık, motivasyon, zaman yönetimi ve kaliteye odaklanma konusunda takım çalışması uyumu daha yüksek personel olarak görülmektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, evli personel daha fazla statik durumun korunmasından yana olurken, bekar personel ise yeniliğe ve mesleki anlamda ilerlemeye daha fazla önem vermektedir.

## Sonuç

Çalışma sonuçlarından da görüldüğü gibi, Türk Polis teşkilatında görevli personelin takım çalışmasına uyum düzeyleri, personelin demografisine çok bağlı olmamakla birlikte, görev bilinci ve görev sorumluluklarına göre farklılık göstermektedir. Bunun yanında yine çalışmada, takım çalışması boyutlarından özellikle yenilik, yaratıcı düşünce gibi konuların diğer boyutlara göre daha düşük çıktığı gözlemlenmektedir. Bu nedenle çalışma sonuçları, özellikle iç güvenlik yönetiminde daha üretken, dinamik ve daha yaratıcı bir yapının getirilmesinin gerekli olduğunu ortaya koymaktadır.

Yaratıcılık denilince ilk akla gelen üretim yöntemleri ile ilişkili olan ya da üretim sektöründe daha fazla ön planda olan bir kavram olduğudur. Öte yandan hizmet sektöründe ya da iç güvenlik gibi kendine özgü bir sektör olan, ancak emek yoğun bir sektör olan alanda da, yaratıcı düşünce son derece önemli bir konudur. İç güvenlik hizmetleri genel anlamda güvenlik üzerine odaklanmakta olup, sivil toplumla bağdaşmayan bir önyargı söz konusudur. Öte yandan günümüz modern sivil toplum ve programlarında da görüleceği gibi, aslında iç güvenlik konusu sivilleşmenin ve sivil toplum kurallarının idamesinin bir teminatıdır. Sonuç olarak sivil toplum inşasında; iç güvenlik hizmetlerinin aktörlerinden olan Polis Teşkilatının sosyalleşme sürecinde militarist bir yapıyı bünyesinde sonuca yaratıcılık özelliğini kaybetme tehlikesi karşısında daha fazla sivil düşünme kabiliyetinin geliştirilmesi için gerekli yapının sürekli ortaya konması ve sivil otorite tarafından sürekli denetlenmesi ve gerekli politikaların üretilmesi gereklidir. Bunun için ise Türk Polis Teşkilatı içerisinde takım çalışması yönetimin özellikle yaratıcı düşünce, şeffaflık, hesap verilebilirlik, zihinsel modernizasyon, zaman ve kaliteye odaklanma gibi modern yeni yönetim değerlerinin geliştirilmesi ve genişletilmesi gerekir.

## Kaynakça

- Baker, S. D. (2006). *The Effect of Leader-Follower Agreement on Team Effectiveness*. Washington, DC: The George Washington University.
- Bateman, B. ve Wilson, F. C. (2002). "Team Effectiveness - Development of An Audit Questionnaire", *Journal of Management Development* , 21(3), 215-226.
- Boyd, N. M. (2010). *Helping Organizations Help Others: Organization Development as a Facilitator of Social Change*, *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 39:1, 5-18.
- Chen, C. ve Rainey, H. G. (2014). *Personnel Formalization and the Enhancement Of Teamwork: A public-private comparison*, *Public Management Review*, 16:7, 945-968.
- Curşeu, P. L. ve Pluut, H. (2013). *Student groups as learning entities: The effect of group diversity and teamwork quality on groups' cognitive complexity*, *Studies in Higher Education*, 38:1, 87-103.
- Çetin, M. Ö. ve Yaman, E. (2004). *Kaliteli Okulda Etkin Yönetim Anlayışının Bir Göstergesi: Takım Çalışmaları*. M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi Yıl : 2004, Sayı 19, Sayfa : 43-54.
- Demirci, M. K., Devocioğlu, K., Özler, H. ve Özenli, S. (2006). *Örgütsel Kültür ve Takım Çalışması Uygulamaları Arasındaki İlişki: Ampirik Bir Çalışma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2.
- Humphrey, S. E. ve Aime, F. (2014). *Team Microdynamics: Toward an Organizing Approach to Teamwork*, *The Academy of Management Annals*, 8:1, 443-503.

Karahan, A. (2008). Hastanelerde Takım Halinde Öğrenme. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 10(2), 237-255.

Karcı, Ş. M. (2008). Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Temel Değerleri Üzerine Bir İnceleme. Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(16), 40-64.

Kurt, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2007). Yeni Kamu Yönetimi ve Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımının Gelişiminde Avrupa Birliği'nin Rolü: İlerleme Raporları İçerik Analizi. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, 9(2), 81-109.

Kuyaksıl, A. (2012). Yeni Kamu Yönetimi Anlayışı ve Yerelleşme Perspektifinden İç Güvenlik Hizmetlerine Bir Bakış. II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu, 437-455.

Küçük, F. (2008). Kurumlarda Takım Çalışmasının Yenilik (İnovasyon) Üzerine Etkisi. Kamu-İş, 10(1), 167-182.

Mizel, O. (2009) Teamwork In Israeli Arab-Bedouin School-Based Management, British Journal of Educational Studies, 57:3, 305-327.

Özer, A. (2005). Günümüzün Yükselen Değeri: Yeni Kamu Yönetimi. Sayıştay Dergisi, 59, 3-46.

Özler, D. E. ve Koparan, E. (2006). Takım Performansına Etki Eden Takım Çalışmasına İlişkin Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Akademik Bakış, 8, 1-29.

Scarnati, J. T. (2001). "On becoming a team player". Team Performance Management: An International Journal, 7 (1/2), 5-10.

Yılmaz, A. (2011). Takım Esaslı Performans Ölçme Sistemlerinin Uygulanmasında Etkili Olan Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir İnceleme. Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 6(2), 114-124.

Zehir, C. ve Özşahin, M. (2008). Takım Yönetimi ve Takım Etkinliğini Belirleyen Faktörler: Savunma Sanayinde Ar-Ge Yapan Takımlar Üzerinde Bir Saha Araştırması. Doğu Üniversitesi Dergisi, 9 (2), 266-279.