

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEAM WORK AND PERSONALITY TRAITS: AN APPLICATION IN SECURITY SERVICES

Haydar PEKDOĞAN

Jandarma Genel Komutanlığı, captainman79@hotmail.com
ORCID: 0000-0001-9071-0943

Received: 12.08.2018

Accepted: 25.12.2018

ABSTRACT

Individual characteristics and person-focused approaches are increasingly important in modern domestic security services. Besides, security services are generally a team work perceiving, and it can be said that the propensity for team spirit indicates the success in security services at the same time. In this research, it is aimed to examine the relationship between gendarmerie staff and team work perceiving and personality traits. Survey was conducted on n = 403 gendarmerie personnel in charge of Tunceli Gendarmerie Command between January and May 2018 in this framework. According to the findings of the research, different personality traits and team work perceiving levels did not show a statistically significant difference according to the demographic characteristics of the personnel participating in the research ($p > 0.05$). According to the correlation analysis results, there was no statistically significant relationship between team work perceiving and personality types ($p > 0.05$).

Keywords: Gendarmerie, team work perceiving, personality traits.

INTRODUCTION

As in all aspects of life, security services have undergone a significant transformation and transformation process with parallel to technological developments. In nowadays world where a civil society structure is built, technological advances provide new tools and equipment, and the way of service and processes become more intense, significant changes are observed in security services. One of the most important of these changes is the increase in the value of the personnel and the change of opinion that occurs with the information society (Symth, 2004: 547). Although the security personnel had a sacred importance and value in the past, the fact that this value is also a concept that has an impact on the performance of the enterprise or institution has been added.

Security services are not an individual but a type of service provided within team work perceiving or organizational structure. The success and degree of communication between individuals and between teams in the delivery of this service closely affects the quality and success of the outputs of the given service. In this context, team work perceiving is seen as an important concept for security services.

In general definition of team work perceiving, it is possible to think of people who come together in order to perform a certain task or function, usually with similar functions (Fernandez et al, 2011: 858-859; Tong et al., 2015: 191-193). In a business or organizational structure, the work of individuals in communication and cooperation is easier and more efficient than the management of a larger structure (Tavas and Tekiner, 2016: 102-103; Tekiner and Tavas, 2016: 1658-1671). For this reason, it is possible to define team work perceiving within the very large organizational structures, which are difficult to manage, to manage the management of departments or to cooperate between departments with similar tasks.

Although the use of management as a management tool in public institutions does not have a history as a business area, researches on team work perceiving have shown that the characteristics of the people in a team have an impact on team work perceiving. Similarly, the new public management understanding and individual-oriented management paradigms reveal that the personality traits of individuals have important effects on the success of the enterprise and organization management, as well as on the operations of the enterprise or organization (Tavas and Öztürk, 2016: 1533-1534). In addition, there is not sufficient study on the relationship between team work perceiving and personality traits in security services. Therefore, it is aimed to investigate the relationship between the team work perceiving and personality traits of the gendarmerie personnel.

LITERATURE REVIEW

In order to carry out sub-tasks within an organization, it carries out team work perceiving by establishing units with similar functions. At this stage, communication, interaction and harmony between individuals in the team can affect the success of the team. In this section, brief information about team work perceiving and personality traits is given conceptually.

Personality Characteristics

The concept of personality refers to the physical, mental and spiritual differences of individuals as a whole and their reflection on their lifestyle and behavior (Tekin et al., 2012: 4612). Therefore, personality is an important concept that directs all kinds of behaviors of individuals in a whole lifestyle. Generally, many different disciplines related to personality, different definitions have been made. Among these, the type of personality chosen as the subject in the research is A and B type personality traits. These personality types are shaped according to the behaviors and attitudes of individuals in life (Tokat et al., 2013: 1975).

Type A Personality: This type of personality, which appears after researches on heart diseases, is more prone to stress than other personality types. Individuals with type A personality characteristics become more stressed as their work intensity increases, and these personality traits are similar in children and adults (Ocak and Güler, 2013: 138).

Type B Personality: B type people are more careful and more successful, unlike type A personality traits. They are less affected by negative conditions (Bilgin, 1998: 13-15).

Some of the researchers argued that the personality may be interpreted in terms of social and spiritual aspects from the body structure. It is possible to classify these approaches as Psychoanalytic, NeoAnalytic, Biological, Behavioral, Cognitive, Specialist, Humanistic and Interactionist (Hazar, 2006: 130).

The personality structure and the factors affecting it will help the individual to determine his choices and make decisions. These are based on his personality style. On the other hand, the individual will know himself better, place his relations with the environment on a healthier ground and have an important advantage in directing his / her attitude and behaviors (Durna, 2005: 276).

Team Work Perceiving Concept

In general definition, teamwork refers to employees who come together for a specific task with similar characteristics (Wei and Lau, 2012: 1854-1855). In team work, the employees involved in the team gather around a certain purpose (Beverborg et al., 2015: 22-25). At this point, by providing smaller subunits, the organization brings inter-team and inter-team communication to the most effective level (Kankaew and Wannapiroon, 2015: 4097-4099).

There have been many factors influencing teamwork, such as the environment, personality traits, environment and structure of work (Chen and Rainey, 2014: 946-947). In addition, the professional knowledge and qualifications of the employees of the team are also gaining importance (Eliasa, 2014: 197-198). In the literature, a new team working model is added every day. It is possible to summarize the types of teamwork which are the most accepted and subject of research as follows (Rasmussen and Jeppesen, 2006: 106-108; Mierlo et al., 2006: 282-284):

1. Informal teams
2. Formal (visible) teams,
3. Autocratic teams

It is possible to describe team work a kind of resource for the solution of organizational problems and their solution. It is argued in the literature that with the teamwork, it is possible to notice the problems in the organization more effectively and to find the right solutions, and the institutional information exchange and communication will increase. Teamwork is shown as one of the effective ways to actively involve staff in the management of the work at the same time. It is thought that team work is a procedure for creating innovation and creativity with a stronger energy and synergy effect in the institution. Improving patient satisfaction, sharing skills in learning and higher job satisfaction can be considered as reasons for team work (Blanco et al, 2015: 150-151).

If there is a situation that satisfied with the situation of a team and a sense of competence, things become customary and the same decisions may be given ecectively. For this reason, problem solving and creating ability is very important for the team to work well (Chan and Mak, 2013: 18-19).

Apart from these, some basic variables related to the team, variables related to the staff or team members or various teams in the literature have been reported according to the organizational structure.

METHOD

In the research, a survey was carried out on n = 403 gendarmerie personnel working in Tunceli Gendarmerie Command between January and May 2018. Demographic information form, team work perceiving scale, and A and B type personality scale were used. Since there have not been formal teams within the sample, it was planned to evaluate team work perceiving instead of team work levels as in the literature (Yardimci et al. 2012).

The Scale validated to Turkish language by Yardimci et al (2012) has five-point Likert type, examines a total of 29 items. The Cronbach Alpha value of the scale was found to be 0.796.

In the analysis of the research data, the parametric data are defined by mean and standard deviation, and the nominal data by frequency analysis. Kolmogorov Smirnov test was performed before the difference and correlation analysis. Since the distribution of all scale scores did not conform to the standard normal distribution, Kruskal Wallis and Spearman's rho correlation analysis were used for the difference analysis.

FINDINGS (RESULTS)

The demographic characteristics of the gendarmerie personnel participating in the study are given in Table 1.

Table 1. Baseline Characteristics of Participants, N=403

	Frequency (n)	Percent (%)
Age		
25 and under	172	42.7
26-35	177	43.9
35-46	37	9.2
46 and above	17	4.2
Education		
High School	92	22.8
Undergraduate	179	44.4
University	117	29.0
Postgraduate	15	3.7
Professional experience		
3 years and under	249	61.8
4-7 years	89	22.1
7-10 years	36	8.9
10 years and above	29	7.2
Rank		
Specialist Gendarmerie	215	53.3
Petty officer	148	36.7
Officer	40	9.9

Of the participants, 42.7% had 25 or below, 43.9% had 26-35 years, 9.9% had 35-46 and 4.2% had 46 and over age. 92 high school, 179 associate degree, 117 undergraduate and 15 graduate students participated in the study. 61.8% of the participants have experience of 3 years or less, 22.1% between 4-7 years, 8.9% between 7-10 years and 7.2% have more than 10 years experience. 215 expert gendarmes, 148 non-commissioned officers and 40 officers participated in the study. Table 2 shows the difference of the scale averages according to demographic characteristics.

Table 2. The Difference of Scale Averages According to Demographic Characteristics

Demographic properties	Teamwork Perceiving		Type A Personality		Type B Personality	
Age						
25 and under	121.64	10.10	3.20	0.76	6.80	0.78
26-35	121.49	10.85	3.34	0.80	6.77	0.86
35-46	121.08	10.45	3.35	0.82	6.57	0.83
46 and above	122.47	9.95	3.41	0.62	6.76	0.75
χ^2	0.191		3.881		2.556	
p	0.979		0.275		0.465	
Education						
High School	121,86	9,64	3,23	0,81	6,79	0,78
Undergraduate	121,57	10,69	3,23	0,80	6,83	0,83
University	121,45	10,63	3,41	0,74	6,63	0,83
Postgraduate	120,40	11,22	3,33	0,49	6,93	0,80
χ^2	4,882		5,789		,253	
p	,181		,122		,969	
Professional experience						
3 years and under	121,57	10,41	3,22	0,77	6,82	0,80
4-7 years	121,46	10,41	3,43	0,78	6,64	0,86
7-10 years	122,28	10,91	3,33	0,79	6,83	0,91
10 years and above	120,83	10,51	3,38	0,82	6,62	0,78
χ^2	5,484		4,484		,514	
p	,140		,214		,916	
Rank						
Specialist Gendarmerie	120,86	11,34	3,27	0,77	6,80	0,83
Petty officer	121,84	9,75	3,29	0,81	6,71	0,82
Officer	124,28	6,75	3,38	0,74	6,83	0,78
χ^2	,708		1,365		2,439	
p	,702		,505		,295	

As can be seen from the table, different personality traits and team work perceiving levels did not show a statistically significant difference according to the demographic characteristics of the surveyed personnel ($p > 0.05$). The results of the Spearman's rho correlation analysis for the relationship between predisposition and personality type are given in Table 3.

Table 3. Results of the Spearman's rho Correlation Analysis for the Relationship Between team Work Perceiving and Personality Type

		Team work perceiving	Type A	Type B
Team work perceiving	r	1,000	,025	,039
	p	.	,618	,432
	N	403	403	403
Type A	r	,025	1,000	-,577**
	p	,618	.	,000
	N	403	403	403
Type B	r	,039	-,577**	1,000
	p	,432	,000	.
	N	403	403	403

According to the results of correlation analysis, there did no statistically significant relationship between team work perceiving and personality types ($p > 0.05$). On the other hand, there is a statistically significant and negative relationship between type A and type B personality characteristics ($r = -0.577$; $p < 0.001$).

CONCLUSION and DISCUSSION

There are many studies reporting that personality types are effective in many areas ranging from cognitive behavior of individuals to decision-making processes. The common point of these studies is that personality types affect many cognitive variables (Tokat et al., 2013: 1975; Tekin et al., 2012: 4612; Bilgin, 1998: 13-15; Hazar, 2006: 130). In many studies in the literature, the importance of teamwork and the benefits of the organizations were examined. On the other hand, there has not been enough study on team work according to personality types in security services.

In his study, Durna (2005) reported that personality structures changed according to demographic variables such as income status, gender, graduation and place of residence in university students. In his study, Hazar (2006) reported that personality types change according to demographic characteristics. According to the results of this study, it has been found that there is no statistically significant difference between the type A and type B personality structures according to demographic characteristics.

Sudak and Zehir (2013) reported a positive relationship between personality types and job satisfaction, organizational satisfaction and emotion regulation. Again, in the same study, it was reported that compatibility, responsibility and openness to experience, which are also important in team work, were related to personality types. According to the results, there is a statistically significant and negative relationship between type A personality and type B personality. On the other hand, it was observed that the relationship between the perception of team work and personality types was not statistically significant.

In this study, the relationship between the team work perceiving and personality traits of the gendarmerie personnel was examined. As can be seen from the research results, the personality types of security personnel or, more accurately, military personnel do not show a statistically significant difference according to their demographic characteristics. This result shows that the personality structures of type A and B are close to each other in the context of task consciousness. In fact, in military structures, there is not enough possibility to allow individuals to reveal their personality types and characteristics. Because military services are important and high-discipline missions that cannot remove errors and reveal their personality traits.

In the research, although other studies used the same team work perceiving scale argued result as team work level, it must be mentioned that the parameter collected from data may be called as team work perceiving. The main reason for this argument is that there have not been formal teams in the sample. On the other hand, it may be also argued that gendarmerie is perhaps one of the most suitable sample for measuring team work perceiving.

SUGGESTIONS

The levels of team work perceiving did not differ significantly according to demographic characteristics. This is due to the high level of team work perceiving in all demographic subgroups. Again here, due to the structure of military services, a high degree of team work perceiving is related to the nature of the task. Therefore, no significant correlation was found in the correlation analysis results. It is possible to obtain more comprehensive results with the larger sample, different demographics and research in the regions. In this respect, this research is one of the pioneering studies in the field. In the process of civilization, the structure of military services and the sense of duty within the chain of command-chain should be considered in this context.

TAKIM ÇALIŞMASI İLE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARSASINDAKİ İLİŞKİ: GÜVENLİK HİZMETLERİNDE BİR UYGULAMA

TÜRKÇE GENİŞ ÖZET

GİRİŞ

Güvenlik hizmetleri hayatın her alanında olduğu gibi, teknoloji ve gelişmeler karşısında önemli bir değişim ve dönüşüm süreci içerisine girmiştir. Giderek daha sivil bir toplum yapısının inşa edildiği, teknolojik ilerlemelerin yeni araç ve ekipman sağladığı, hizmet şekli ve süreçlerinin giderek daha fazla bilgi yoğun bir hale geldiği günümüzde, güvenlik hizmetlerinde de önemli değişimler gözlemlenmektedir. Bunların başında ise bilgi toplumu ile birlikte meydana gelen düşünce değişimi ile personelin değerinin artması gelmektedir. Geçmişte de güvenlik personelinin kutsal bir önemi ve değeri olmasına karşın günümüzde, bu değer aynı zamanda işletme ya da kurum performansı üzerinde etkisi olan bir kavram olması gerçeği eklenmiştir.

Takım çalışmasını en genel tanımıyla, belli bir görev ya da işlevi yerine getirmek için bir araya gelen, genellikle benzer fonksiyonlara sahip bireyler şeklinde düşünmek mümkündür (Fernandez vd, 2011: 858-859; Tong vd, 2015: 191-193). Bir işletme ya da örgüt yapısı içerisinde bireylerin iletişim ve işbirliği içerisinde yaptığı çalışmalar, daha büyük bir yapının yönetiminden daha kolay ve daha yüksek verimlilikle gerçekleşmektedir (Tavas ve Tekiner, 2016: 102-103; Tekiner ve Tavas, 2016: 1658-1671). Buradan hareketle takım çalışmasını aynı zamanda, yönetilmesi zor olan çok büyük örgütsel yapılar içerisinde, bölümlerin bir araya gelerek yönetilmesi ya da benzer göreve sahip bölümler arasındaki işbirliği şeklinde tanımlamak mümkündür.

Kamu kurumlarında her ne kadar yönetim aracı olarak kullanımı işletme alanı kadar geçmişe sahip olmasa da, takım çalışmasına ilişkin yapılan araştırmalar, takım çalışmasında kişilerin sahip oldukları özelliklerin takım çalışması üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Yine yeni kamu yönetimi anlayışı ve birey odaklı yönetim paradigmaları, bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin gerek işletme ve örgüt yönetiminde, gerekse işletme ya da örgütün işlemlerinde başarısında önemli etkilerinin olduğunu ortaya koymaktadır (Tavas ve Öztürk, 2016: 1533-1534). Bunun yanında, güvenlik hizmetlerinde takım çalışması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki üzerine yeterli çalışma bulunmamaktadır.

Modern iç güvenlik hizmetlerinde bireysel özellikler ve kişi odaklı yaklaşımların önemi giderek artmaktadır. Bunun yanında güvenlik hizmetleri genel olarak bir takım çalışması olup, ekip ruhuna yakınlığın aynı zamanda güvenlik hizmetlerinde başarıya işaret ettiği ifade edilebilir. Yapılan bu araştırmada, jandarma personelinin takım çalışması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada bu çerçevede, 2018 yılının Ocak-Mayıs ayları arasında Tunceli Jandarma Komutanlığı bünyesinde görevli n=403 jandarma personeli üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre farklı kişilik özellikleri ve takım çalışması düzeyleri, araştırmaya katılan personelin demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak

anlamli bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Korelasyon analizi sonuçlarına göre takım çalışması ile kişilik tipleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0.05$).

Takım çalışması en genel tanımıyla, birbirine benzer özelliklerde ve belli bir görev için bir araya gelen çalışanları ifade etmektedir (Wei ve Lau, 2012: 1854-1855). Takım çalışmasında, takıma dahil olan çalışanlar belli bir amaç etrafında toplanmaktadır (Beverborg vd, 2015: 22-25). Bu noktada, daha küçük alt birimler sağlamak suretiyle örgüt, takım içi ve takımlar arası iletişimi en etkili seviyeye taşımaktadır (Kankaew ve Wannapiroon, 2015: 4097-4099).

Takım çalışmasını etkileyen faktörler pek çok olup, bunların başında çevre, kişilik özellikleri, işin ortamı ve yapısı gibi etkenler gelmektedir (Chen ve Rainey, 2014: 946-947). Buna ilave olarak takım çalışanlarının görevlerine ilişkin mesleki bilgi ve yeterlilikleri de önem kazanmaktadır (Eliasa, 2014: 197-198). Literatürde takım çalışmasına ilişkin her geçen gün yeni bir takım çalışma modeli eklenmektedir.

Takım çalışmasını örgütsel problemlerin çözümü için bir tür kaynak olarak tanımlamak mümkündür. Literatürde, ekip çalışmasında organizasyondaki sorunların daha etkin bir şekilde fark edilmesi ve doğru çözümleri bulmasının mümkün olduğu ve kurumsal bilgi alışverişi ile iletişimin artacağı tartışılmıştır. Ekip çalışması, aynı zamanda işin yönetiminde çalışanların aktif olarak dahil edilmesinin etkili yollarından biri olarak gösterilmektedir. Ekip çalışmasının, kurumda daha güçlü bir enerji ve sinerji etkisi ile yenilik ve yaratıcılık yaratmak için bir prosedür olduğu düşünülmektedir. Müşteri memnuniyetinin artırılması, öğrenme becerilerinin paylaşılması ve daha yüksek iş tatmini, takım çalışmasının nedenleri olarak düşünülebilir (Blanco ve ark., 2015: 150-151).

Kişilik kavramı, bireylerin bedensel, zihinsel ve ruhsal farklılıklarını bir bütün halde kendi davranış biçimi ve yaşam tarzına yansıma durumunu ifade etmektedir (Tekin vd, 2012: 4612). Dolayısıyla kişilik, bireylerin yaşam tarzında bir bütün halde, her türlü davranışlarına yön veren önemli bir kavramdır. Genel olarak kişilik ile ilgili pek çok farklı disiplinde, farklı tanımlar yapılmıştır. Bunlar arasında araştırmada da konu olarak seçilen iki kişilik tipi, A ve B tipi kişilik özellikleridir. Bu kişilik tipleri, bireylerin yaşam içerisindeki davranışları ve tutumlarına göre şekillenmektedir (Tokat vd, 2013: 1975).

A Tipi Kişilik Özellikleri: Kalp rahatsızlıkları ile ilgili araştırmalar sonrasında ortaya çıkan bu kişilik tipi, strese diğer kişilik tiplerine göre daha yatkındır. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler iş yoğunluğu arttıkça daha fazla strese girmekte olup, bu kişilik özellikleri çocuk ve yetişkinlerde benzer şekilde görülmektedir (Ocak ve Güler, 2013: 138).

B Tipi Kişilik Özellikleri: A tipi kişilik özelliklerinden farklı olarak B tipi kişiler, daha dikkatli ve daha başarılıdır. Olumsuz koşullardan daha az etkilenirler (Bilgin, 1998: 13-15).

Bazı araştırmacılar kişiliğin vücut yapısına bağlı olarak, sosyal ve manevi ağıdan yorumlanabileceğini ileri sürdüler. Bu yaklaşımları Psikanalitik, NeoAnalitik, Biyolojik, Davranışçı, Bilişsel, Uzman, İnsancıl ve Etkileşimci olarak sınıflamak mümkündür (Hazar, 2006: 130).

Kişilik yapısı ve kişilik yapısını etkileyen faktörler, bireyin seğimlerini belirlemesine ve karar vermesine yardımcı olacaktır. Bunlar kişilik tarzına dayanmaktadır. Öte yandan birey kendini daha iyi tanımakta, çevre ile olan ilişkilerini daha sağlıklı bir zemine oturtmakta ve tutum ve davranışlarını yönlendirmede önemli bir avantaj sağlamaktadır (Durna, 2005: 276).

YÖNTEM

Araştırmada 2018 yılının Ocak-Mayıs ayları arasında Tunceli Jandarma Komutanlığı bünyesinde görevli n=403 jandarma personeli üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada demografik bilgi formu, takım çalışması ölçeği ile A ve B tipi kişilik özellikleri ölçeğini iğereren anket formu kullanılmıştır.

Yardımcı vd (2012) tarafından Türkçe geçerlilik güvenilirliği yapılan ölçek, takım çalışmasını beşli likert tipinde, toplam 29 madde üzerinden incelemektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha değereri 0.796 olarak bulunmuştur.

Araştırma verilerinin analizinde parametrik veriler ortalama ve standart sapmayla, nominal veriler ise frekans analizi ile tanımlanmıştır. Fark ve korelasyon analizlerinden önce Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Tüm ölçek puanlarının dağılımı standart normal dağılıma uymadığından, fark analizlerinde Kruskal Wallis ve korelasyon analizinde Spearman's rho korelasyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılanların %42.7'si 25 ve altında, %43.9'u 26-35 arasında, %13.4'ü ise 35 ve üzerinde yaşa sahiptir. Araştırmaya 92 lise, 179 ön lisans, 117 lisans ve 15 lisansüstü öğrenime sahip olan personel katılmıştır. Katılımcıların %61.8'i 3 yıl ve altında, %22.1'i 4-7 yıl arasında, %8.9'u 7-10 yıl arasında, %7.2'si ise 10 yılın üzerinde deneyime sahiptir. Araştırmaya 215 uzman jandarma, 148 astsubay ve 40 subay katılmıştır.

Tablodan da görüleceği gibi, farklı kişilik özellikleri ve takım çalışması düzeyleri, araştırmaya katılan personelin demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre takım çalışması ile kişilik tipleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0.05$). Öte yandan A tipi ile B tipi kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır ($r=-0.577$; $p<0.001$).

TARTIşMA VE SONUÇ

Kişilik tiplerinin bireylerin bilişsel davranışlarından karar verme süreçlerine kadar pek çok alanda etkili olduğunu bildiren birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmaların ortak noktası kişilik tiplerinin birçok bilişsel değişkeni

etkilemesidir (Tokat ve diğeri, 2013: 1975; Tekin ve diğeri, 2012: 4612; Bilgin, 1998: 13-15; Hazar, 2006: 130). Literatürdeki birçok çalışmada ekip çalışmasının önemi ve kurumların faydaları incelenmiştir. Öte yandan, güvenlik hizmetlerinde kişilik tiplerine göre takım çalışması konusunda yeterli çalışma yapılmamıştır.

Durna (2005) çalışmasında üniversite öğrencilerinin kişilik yapılarının gelir durumu, cinsiyet, mezuniyet ve ikamet yeri gibi demografik değişkenlere göre değiştiğini bildirmiştir. Çalışmasında, Hazar (2006) kişilik tiplerinin demografik özelliklere göre değiştiğini bildirmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, A ve B tipi kişilik yapıları arasında demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Sudak ve Zehir (2013) kişilik tipleri ile iş doyumu, örgütsel tatmin ve duygu düzenleme arasında pozitif bir ilişki olduğunu bildirmişlerdir. Yine aynı çalışmada ekip çalışmasında da önemli olan deneyime uyumluluk, sorumluluk ve açıklığa sahip olmanın kişilik tipleri ile ilişkili olduğu bildirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, A tipi kişilik ve B tipi kişilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki vardır. Öte yandan, ekip çalışması ve kişilik tipleri algısı arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı gözlenmiştir.

Yapılan bu araştırmada, jandarma personelinin takım çalışması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarından da görüleceği gibi, güvenlik personelinin ya da daha doğru ifadeyle askeri personelin kişilik tipleri demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu durum, araştırma örnekleminin görev bilinci bağlamında A ve B tipi kişilik yapılarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir. Esasen askeri yapılarda, kişilerin kişilik tiplerini ve özelliklerini ortaya çıkarmalarına izin verecek olan yeterli imkan yoktur. Zira askeri hizmetler önem ve tehlikelerine binaen, hata kaldırmayacak ve kişilik özelliklerini ortaya çıkaramayacak kadar yüksek disiplin isteyen görevlerdir.

Araştırmada, ölçeğini algılayan aynı ekip çalışmasında diğer çalışmaların kullanılmasına rağmen takım çalışmasının sonucu ortaya çıkmış olsa da, verilerden toplanan parametrenin takım çalışması algısı olarak adlandırılabilmesi belirtilmelidir. Bu argümanın ana sebebi, örnekte resmi takımların bulunmamasıdır. Öte yandan, jandarmanın belki de takım çalışması algısını ölçmek için en uygun örneklerden biri olduğu ileri sürülebilir.

Takım çalışması düzeyleri de demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılık göstermemiştir. Bu durum, tüm demografik alt gruplarda da, takım çalışması düzeyinin yüksek olmasından ileri gelmektedir. Yine burada da, askeri hizmetlerin yapısı gereği, takım çalışmasına yüksek derecede uyum, görevin tabiatı ile ilgilidir. Bu nedenle, korelasyon analizi sonuçlarında da, anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Daha geniş örneklem, farklı demografi ve bölgelerde yapılacak olan araştırmalarla, daha kapsamlı sonuçların elde edilmesi mümkündür. Bu bakımdan bu araştırma, alanında öncü çalışmalar arasında yer almaktadır. sivilleşme sürecinde, askeri hizmetlerin yapısı ve emir-komuta zinciri içerisindeki görev bilincinin, bu bağlamda ele alınmasında yarar vardır.

Anahtar Kelimeler: Jandarma, takım çalışması, kişilik özellikler.

REFERENCES

- Beverborg, A. O. G., Slegers, P. J. C. and Veen, K. (2015). "Fostering teacher learning in VET colleges: Do leadership and teamwork matter?". *Teaching and Teacher Education*, 48 (2015) 22-33.
- Bilgin, L. (1998). Örgütsel Yaşamda Olumsuz Duygular ve Bireysel Başa Çıkma Yolları. Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, No: 137, Eskişehir.
- Blanco, A. F., Echaluze, M. L. S., Penalvo, F. J. G. and Conde, M. A. (2015). "Using Learning Analytics to improve teamwork assessment". *Computers in Human Behavior*, 47(2015), 149–156.
- Chan, S.C.H. and Mak, W. M. (2014). "Team Identification and Interpersonal Helping Behavior in Work Teams: A Hotel Industry Study". *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 13(1), 17-33.
- Chen, C. A. and Rainey, H. G. (2014). "Personnel Formalization and the Enhancement Of Teamwork: A public-private comparison". *Public Management Review*, 16:7, 945-968.
- Durna, U. (2005). A Tipi Ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Eliasa, E. I. (2014). "Increasing Values of Teamwork and Responsibility of The Students Through Games: Integrating Education Character in Lectures". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 123 (2014) 196 – 203.
- Fernández, J. R. M., Corcelles, M. and Cerrato-Lara, M. (2011). "The Conceptions about Teamwork Questionnaire: design, reliability and validity with secondary students". *Educational Psychology: An International Journal of Experimental Educational Psychology*, 31:7, 857-871.
- Hazar, Ç. M. (2006). "Kişilik ve İletişim Tipleri", *Selçuk İletişim*, 4(2), 125-140.
- Kankaew, V. and Wannapiroon, P. (2015). "System analysis of virtual team in cloud computing to enhance teamwork skills of undergraduate students". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174 (2015) 4096 – 4102.
- Mierlo, H., Rutte , C. G., Vermunt, J. K., Kompier, M. A. J. and Doorewaard, J. A. M. C. (2006). "Individual autonomy in work teams: The role of team autonomy, self-efficacy, and social support". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15:3, 281-299.
- Ocak, M. and Güler, M. (2013). „A Tipi Kişilik ve Başa Çıkma Yöntemlerinin Stresle İlişkisi: Türk ve Bosnalı Öğrenciler Arasında Karşılaştırmalı Bir Araştırma". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(8), 135-147.
- Rasmussen, T. H. and Jeppesen, H. J. (2006). „Teamwork and associated psychological factors: A review". *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 20:2, 105-128.
- Sudak, M. K. and Zehir, C. (2013). "Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Symth, M. (2004). "The Process of Demilitarization And The Reversibility of The Peace Process In Northern Ireland". *Terrorism and Political Violence*, 16(3), 544-566.

- Tavas, B. and Öztürk, C., (2016). "İç Güvenlik Hizmetlerinde Çalışanların örgütsel bağlılık ile benlik saygısı arasındaki ilişki: Türk Polis Teşkilatı Örnekleme", *International Journal of Human Sciences*, 13(1), ss. 1532-1542.
- Tavas B. and Tekiner M.A., (2016). "İç Güvenlik Hizmetlerinde Görevli Personelin Takım Çalışmasına Uyum Düzeylerinin İncelenmesi: Türk Polis Teşkilatı Örnekleme", *Karadeniz Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (29), ss.101-111.
- Tekiner, M. A. & Tavas, B., (2016) "Çalışanlara Stres Yönetimi Becerisi Kazandırılmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Emniyet Teşkilatı Örnekleme", *The Journal of International Social Research*, , 9(42), ss.1658-1671.
- Tekin, Ö. A., Turan, S. N., Özmen, M., Turhan, A. A. and Kökçü, A. (2012). "Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Çatışma Yönetimi Arasındaki İlişkiler: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama". *Journal of Yaşar University*, 27(7) 4611 – 4641.
- Tokat, B., Kara, H. and Karaa, M. Y. (2013). "A-B Tipi Kişilik Özelliklerine Sahip İşgörenlerin Olası Bir Örgütsel Değişime Yatkinliklerinin Araştırılması". *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1973-1988.
- Tong, D. Y. K., Rasiah, D., Tong, X. F. and Lai, K. P. (2015). "Leadership empowerment behaviour on safety officer and safety teamwork in manufacturing industry". *Safety Science*, 72 (2015) 190–198.
- Wei, L. Q. ve Lau, C. M. (2012). "Effective teamwork at the top: the evidence from China". *The International Journal of Human Resource Management*, 23:9, 1853-1870.
- Yardımcı, F., Başbakkal, Z., Beytutu, D., Muslu, G. and Ersun, A. (2012). "Ekip Çalışması Tutumları Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması". *Anadolu Psikiyatri Derg*, 13:131-137.