



PROFESYONEL KOLLUK GÜÇLERİNDE GÖREVLİ PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI İLE LİDERLİK ALGISI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Haydar PEKDOĞAN*

Öz

Özel kurumlarda kökleri eskilere dayanan örgütsel bağlılık ve liderlik konuları, günümüzde yeni kamu yönetimi ve işletmeciliği anlayışı ile birlikte kamusal hizmet veren kurumlarda da önem kazanmaya başlamıştır. Bunların başında ise örgütsel bağlılık ve liderlik algısı kavramları gelmektedir. Yapılan bu araştırmada, jandarma personelinin örgütsel bağlılık ve liderlik algı düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada bu çerçevede, 2018 yılının Ocak-Mayıs ayları arasında Tunceli Jandarma Komutanlığı bünyesinde görevli n=386 jandarma personeli üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre örgütsel bağlılık boyutları ve liderlik algısı puanları, katılımcıların demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, liderlik ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Jandarma, örgütsel bağlılık, liderlik.



THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND LEADERSHIP PERCEPTION OF PERSONNEL IN PROFESSIONAL LAW ENFORCEMENT POWERS

Abstract

Organizational commitment and leadership issues based on roots in private institutions have gained importance in public service organizations as well as new public administration and management concepts. At the head of these are concepts of organizational commitment and leadership perception. In this research, it is aimed to investigate the relationship between gendarmerie personnel's organizational commitment and leadership perception levels. In this survey, a survey was conducted on n = 386 gendarmerie personnel in charge of Tunceli Gendarmerie Command between January and May 2018. According to the findings of the research, dimensions of organizational commitment and leadership perception scores did not show a statistically significant difference according to the demographic characteristics of the participants ($p > 0.05$). When the results of correlation analysis were examined, there was no statistically significant relationship between leadership and organizational commitment ($p > 0.05$).

Keywords: Gendarmerie, organizational commitment, leadership.

1. GİRİŞ

Klasik kamu yönetimi anlayışında devlet ile özel işletmeler arasındaki yönetim yaklaşımı farkı, yerel yönetimler ve kamusal hizmetlerin gerilemesine ya da en azından özel işletmelerin gerisinde kalmasına neden olmuştur. Geçmişten günümüze sosyal devlet yaklaşımı çerçevesinde kamusal kaynakların kar amacı güden işletmeler gibi kullanılamayacağı yaklaşımı, kamu kurumlarında yönetimin daha hantal olduğu, ağır bürokratik yapıların hâkimiyetinde, merkezîyetçi ve yavaş bir yönetim şeklini beraberinde getirmiştir. Öte yandan kar amacı güden işletmelerdeki verilen hizmetlerin başarıları ve alanda yaşanan

ilerlemeler önceleri özelleştirme, ardından yeni kamu yönetimi ve yeni kamu işletmeciliği yaklaşımlarını getirmiştir. Buna göre kamu kaynaklarının etkili ve verimli kullanımı için performans özel sektörlerdeki kar gibi temel amaca yerleştirilmiştir. Yine bu süreçte, yenilikçilik ve bilgiyi etkili kullanma gibi temel konular ön plana çıkmıştır (Turan, 2017: 2162). Bunun neticesinde de, kamu kurumlarında da, işletme yönetiminde geçerli olan bazı olgu ve yönetim araçlarının kullanımı giderek daha yaygın hale gelmiştir. Bunların başında da örgütsel bağlılık ve liderlik kavramları gelmektedir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin pek çok tanım yapmak mümkündür. En genel tanımına bakıldığında örgütsel bağlılık, bir örgüt içerisinde görev yapan çalışanların kendilerini o örgüte ait hissetme derecelerinin bir göstergesidir (Wolowska, 2014: 129; Fornes ve Rocco, 2004: 392; Doğan ve Kılıç, 2007: 38; Anttila, 2014: 5). Örgütsel bağlılık zaman içerisinde örgütsel vatandaşlığa dönüşen, çalışanların kendi çıkarları ile örgütün çıkarlarını eşleştirdikleri önemli bir süreçtir. Örgütsel bağlılığın iş tatmini, örgütsel adalet algısı, örgütsel vatandaşlık, çalışan performansı gibi pek çok kavram ile ilişkili olduğunu ortaya çıkaran pek çok çalışma yapılmıştır. Hoş ve Oksay (2015) çalışmalarında, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulmuşlardır. Şahin ve Kavas (2016) yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğunu bildirmiştir. Yine Salihoğlu (2013) araştırmasında, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlığı arttırdığını bulmuştur. Tüm bu çalışmalarda ortaya koyulan ortak nokta, bireylerin örgüte bağlılık hissetmelerinin hem örgüt ve örgütün dış paydaşları açısından, hem de bireyler açısından önemli getirileri olduğu yönündedir.

Liderlik ise örgütsel bağlılığı sağlanmış olan personelin, belli bir amaç ya da hedef çerçevesinde güdülenmesine olanak vermektedir. Liderlik sayesinde bireyler bir liderin etrafında toplanarak, o lider ile birlikte gönül birliği

yapabilmekte ve yönlendirilebilmektedir. Liderlik en genel haliyle bir grup içerisinde, diğer grup üyelerini etrafında toplayabilme ve yönlendirebilme gücü biçiminde ifade edilebilir. Dolayısıyla liderlik yöneticilikten farklı olarak bir süreci değil, bir kişilik özelliği ya da yeteneği ifade etmektedir (Sarioğlu Uğur ve Uğur, 2014: 124-126). Bundan ötürü liderlik çalışmalarında daha çok kişisel ve bilişsel unsurlar ön plana çıkmaktadır.

Güvenlik hizmetleri geçmişten günümüze önemli bir kamu görevi olarak ele alınan, liderlik ve örgüt yapısının, bağlılığın ön plana çıktığı alan olarak nitelendirilebilir. Güvenlik hizmetlerinde personelin örgüte bağlılığı ve liderine itaat düzeyi, aynı zamanda güvenlik hizmetlerinin etkinliğini ve verimliliğini de arttıran önemli bir işlev görebilir. Bu nedenle araştırmada, jandarma personelinin örgütsel bağlılık ve liderlik algı düzeylerinin arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılığı en genel tanımıyla, bir işletme ya da kurum içerisindeki çalışanların, kendilerini örgüte ait hissetme dereceleri olarak nitelendirmek mümkündür. Örgütsel bağlılık, bir örgüt içerisindeki çalışanların yapmış olduğu güç birliğidir (Örücü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014: 46). Örgütsel bağlılık sayesinde çalışanların örgüte bağlılığı ve performansı artmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). Yine örgütsel bağlılık, personel ile örgüt arasındaki ilişkinin de bir göstergesidir (Wolowska, 2014: 129). Bunun yanında literatürde yapılan pek çok çalışma, örgütsel bağlılığın aynı zamanda iş tatminini de etkilediğini ortaya koymuştur (Anttila, 2014: 5; Fornes ve Rocco, 2004: 392).

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde farklı yaklaşımlar olsa da, bugün en fazla kabul gören örgütsel bağlılık modelinde normatif bağlılık, devam bağlılığı ve

duygusal bağlılığın olduğu üçlü bağlılık modeli ön plana çıkmaktadır (Özutkan vd, 2008: 80; Gül, 2002: 40). Bunları kısaca aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, ahlak, sosyal değerler gibi konular üzerinden personel ile örgüt arasındaki bağlılığı incelemektedir (Örücü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014: 48).

Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı boyutu, bir örgüt içerisinde personelin işe devam etmedeki kararlılık düşünceleri üzerine odaklanmaktadır (Boylu vd, 2007: 58).

Duygusal Bağlılık: Bu boyut, personel ile örgüt arasındaki bağlılığın duygusal yönü üzerine odaklanmaktadır (Örücü ve Sezen Kışlalıoğlu, 2014: 47).

Örgütsel bağlılığın örgüt içerisindeki diğer kavramlarla ilişkilendirildiği pek çok çalışma yapılmıştır. Bu kavramların başında örgütsel vatandaşlık, örgüt iklimi, iş tatmini, örgüt kültürü, örgütsel iletişim gelmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili geçmişten günümüze yapılan çalışmalar incelendiğinde, bağlılığın aslında psikolojik bir süreç olduğu ve bu sürecin neticesinde, bireylerin kendilerini o örgüte ait hissettikleri sonucuna varılmaktadır. Öte yandan aidiyet kavramı literatürde sadece örgütsel bağlılık kavramıyla değil, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık kavramıyla da tanımlanmaktadır. Bu bakımdan bir personelin kendisini o örgüte vatandaşlık boyutunda mı, yoksa bağlılık boyutunda mı aidiyet hissettiği sorusu, son yıllarda üzerinde durulan önemli konulardan birisidir. Örgütsel bağlılık örgütsel vatandaşlıktan farklı olarak, bir işletme içerisindeki personelin aidiyetinden çok, o örgüt içerisinde normatif, devam etme ve duygusal anlamda düşünce birliği içerisinde olmasını ifade etmektedir (Güçel, 2013: 174-177; İnce ve Gül, 2005: 57-58). Bu bakımdan örgütsel bağlılığın daha çok sonuç odaklı olduğu ve performans hedefleri

bakımından, örgütsel vatandaşlığa göre daha dinamik bir yapıya sahip olduğunu ifade etmek mümkündür.

Örgütsel bağlılığı etkileyen kavramlardan birisi de, örgüt ikimidir. Bir işyerinde çalışan birey, yaşamının büyükçe bir bölümünü ve en önemlisi, üretim yapabileceği dönemin çoğunluğunu işyerinde ve örgüt ortamında geçirmektedir. Evde geçirilen zamanın zorunlu ihtiyaçlar ve uyku bölümü de çıkarıldığında, bireylerin ailelerinden çok iş ortamında olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu nedenle, çalışan bireylerde işyeri ortamı ve burada bulunan örgüt iklimi, bir anlamda bireylerin gündelik yaşam alanını da teşkil etmektedir. Bireylerin sadece bir ortamda fiziksel olarak değil, psikolojik olarak da varlıkları söz konusudur. Bu nedenle en az fiziksel özellikler kadar, işyerinin psikoloji üzerinde etki eden özellikleri de önem arz etmektedir. Psikoloji ise bireyden bireye farklılık göstermekle birlikte, çevrenin bireyler üzerindeki psikolojik etkileri de bu nedenle farklıdır. Diğer bir ifadeyle, aynı psikolojik uyaran karşısında bireylerin verdikleri reaksiyon ya da gösterdikleri tepkiler de farklılık gösterebilmektedir. Öte yandan bazı psikolojik uyaranların ise etkilerinin daha genel olduğunu ifade etmek mümkündür. Örneğin sürekli kavga ve gürültünün olduğu, yoğun ve yıkıcı rekabetin yaşandığı, bireylerin kendilerine adil davranılmadığını hissettikleri ortamlarda, hemen bütün çalışanlar psikolojik anlamda olumsuz etkilenebilmektedir. Bunun tersi olarak öğrenen örgütler, örgütsel destek, psikolojik güçlendirme gibi kavramlar ise çalışanları olumlu yönde etkileyen ortak faktörler arasında sıralanabilir. Tüm bu faktörleri bir arada değerlendiren ve çalışanları olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen önemli kavramlardan birisi örgütsel iklimdir. Örgütsel iklim ya da örgüt iklimi bireylerin o örgüte olan bağlılıklarını doğrudan etkileyen önemli bir kavramdır. Örgüt iklimi olumlu, örgütsel adalet kavramı yüksek olan örgütlerde, bireyler kendilerini o örgüte ait hissedecek, örgütsel amaç ve hedefler ile bireysel çalışmalarını eşleştirecek, daha verimli ve daha yüksek performansta çalışacaktır. Bunun

tersinin olduğu örgütlerde ise bireyler örgütsel sinizm yaşayarak, o örgütten uzaklaşacaktır. Bu nedenle örgüt iklimini, örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen önemli bir kavram olarak nitelendirmek mümkündür.

Örgüt kültürü örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer önemli özelliktir. Bireyler toplumsal yaşama karıştıktan sonra, bireysellik boyutundan toplumsallık boyutuna geçmektedir. Bu süreç içerisinde birey, içerisinde yaşadığı toplumun sosyal ve kültürel normlarını da kazanmaktadır. Kültür kavramı ise bireyin yaşadığı ortamda, çevre ile ilişkilerinden günlük yaşamına, sosyal ve toplumsal normlardan dini inanış ve yaşantılarına kadar her alanı etkileyen önemli bir kavramdır. Bunun yanında farklı kültürlerden bir araya gelen bireylerin oluşturduğu yeni örgütlerde de, belli bir kültürün olduğunu ifade etmek mümkündür. Genel olarak kültür, bireylerin bir toplum içerisindeki yaşantılarından tercihlerine, eylemlerinden bunlara verdikleri tepkilere kadar her alanı etkileyen bir işleve sahiptir. Bir sosyal yapının minyatürü gibi değerlendirilebilecek olan örgütler için de, aynı durum geçerlidir. Buradan hareketle örgüt kültürünü bir örgüt içerisindeki bireylerin eylemlerini, davranışlarını, tepkilerini, çalışma standartlarını ve üretim derecelerini etkileyen bir yönetsel kavram olarak nitelendirmek mümkündür (Çetin, 2011: 46; Köse vd, 2001: 218-221). Bunun yanında kültür, kolektif bir birikim sonucunda ortaya çıkan, norm ve inanışlarla şekillenen bir sistemdir. Bireyin bu sisteme dahil olması için, kendisini o sisteme ait hissetmesi gerekir. Bu nedenle örgütsel kültür, örgütsel bağlılığın sağlanmasında hayati öneme sahiptir. Yine örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin, örgüt kültürüne uyum sağlama düzeyleri de daha yüksektir.

Örgütsel iletişim örgütsel bağlılık ile ilişkili olan bir diğer kavramdır. Bir örgüt içerisindeki var olan iletişimin boyutu ve yönü, örgüt içerisindeki üyeler arasındaki bilgi akışından birlikte çalışma düzenine, bireysel performanstan

örgütsel performansa kadar pek çok kavramı etkilemektedir. Örgüt içerisinde iletişimin yüksek olduğu kurumlarda, daha yüksek başarı gözlemlenmektedir. Öte yandan iletişimin düşük olduğu örgütlerde ise daha düşük performans söz konusudur. Benzer şekilde örgütsel bağlılık için de aynı durum geçerlidir. İletişimi yüksek olan örgütlerde, örgütsel bağlılık daha etkili ve kısa süre içerisinde gelişip gerçekleşirken, daha düşük örgütsel iletişime sahip olan örgütlerde ise bağlılık daha zor gerçekleşmektedir. Kısaca özetlemek gerekirse örgütsel bağlılık bir bütün halde olma durumunu ya da bütüne aidiyet durumunu ifade ettiğinden, bu bütün içerisindeki iletişim bağlılığı, bağlılık ise iletişim etkilemektedir.

Kısaca özetlemek gerekirse örgütsel bağlılık, örgütü ve örgüt içerisindeki bireyleri etkileyen, psikolojik ve fiziksel anlamda etkileri olan tüm değişkenlerden etkilenmekte ve tüm değişkenleri de etkilemektedir. Bireylerin bir bütün olarak yaşayan sistem olduğunu düşündüğümüzde, örgütsel bağlılığı işyeri ya da örgüt içerisindeki bu sisteme dahil olma durumu olarak nitelendirmek mümkündür.

2.2. Liderlik Kavramı

Liderlik genel anlamda, bir örgüt içerisinde üyeleri etrafında toplama ve yönlendirme gücünü ifade etmektedir. Liderlik sayesinde örgüt üyeleri arasında etkili iletişim kurulmaktadır (Chbani ve Chibani, 2013: 175). Bunun yanında bir işletme içerisinde yönetim ile koordinasyon içerisinde olan liderler, kurumun çalışma düzenini de koruyan olumlu bir görev üstlenmektedir (Lawson, 2014: 263-265). Liderlik ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, pek çok liderlik türünün geliştirildiği görülmektedir. Bunlardan ön plana çıkanları şu şekilde özetlemek mümkündür:

Eğitici Liderlik: Bu liderlik türünde sürekli çevresindekilere bir şeyler öğretmeyi prensip edinmiş liderler söz konusudur (Aliakbari ve Darabi, 2013: 1716-1717).

Dönüşümcü Liderlik: Bir örgüt içerisinde süreç dönüşümlerini ve gelişimi ön plana çıkaran liderlik türüdür (Raj vd, 2015: 320-321).

Paylaşımçı Liderlik: Örgütsel değerleri ve yönetim, yetki devri gibi kavramları ön plana çıkarmış olan liderlik uygulamasıdır (Boonla ve Trepurtharat, 2014: 992-993).

Liderlik ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde, her geçen gün literatüre yeni bir liderlik türünün dahil edildiğini, farklı özelliklere sahip liderlerin ya da liderlik süreçlerinin ortaya koyulduğunu görmek mümkündür (Sarioğlu Uğur ve Uğur, 2014: 124-126). Önen ve Kanaryan (2015) liderlik kavramını kuramsal olarak inceledikleri çalışmalarında, liderlik türlerinin zaman içerisinde çeşitlendiğini bildirmiştir. Herdman (2012) ise liderlik ile ilgili çalışmalarda örgüt yararının en üst düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmalardaki ortak nokta ise liderlik kavramının örgüt içerisindeki getirilerinden en yüksek düzeyde faydalanma amacı üzerine kurulmuş olmalarıdır.

Tanımı itibarıyla liderlik, yöneticilikten farklı olarak bireysel yetenekler ve doğuştan gelen özellikler ile ilişkilendirilmektedir. Her liderin yönetici olabileceğini, ancak her yöneticinin lider olamayacağını ortaya koyan düşünce de, bu argümanı desteklemektedir. Bu nedenle liderlerin ve liderlik sürecinin bireysel yapıyla yakından ve sıkı bir ilişki içerisinde olduğunu ifade etmek mümkündür. Bireylerin yapıları arasındaki farklılıklar nedeniyle, liderlik türleri de giderek artmaktadır. Her birey aynı psikolojik uyaran karşısında aynı tepkiyi vermemektedir. Bireylerin sadece psikolojik yapıları değil, belli durumlara vermiş oldukları reaksiyonlar da çeşitlilik göstermektedir. Bundan ötürü, liderlik

ile ilgili özellikleri genel özellikler ve şahıslara özgü özellikler biçiminde iki ana başlık altında incelemek mümkündür.

Genel liderlik özellikleri daha çok görünen liderlik özellikleri olup, bu özelliklerin hemen her liderlik vasfı taşıyan bireyde birbirine yakın olduğunu ifade etmek mümkündür. Birlikte çalıştığı kişileri etrafında toplama ve yönlendirme gücü, belli bir amaca çabuk bir şekilde konsantre olabilme ve etkili çözümler üretebilme yeteneği, karizma, çekicilik gibi temel özelliklerin hemen her liderlik özellikleri yüksek olan bireylerde ön planda ve ortak olduğunu ifade etmek mümkündür.

Bunun yanında, liderleri birbirlerinden ve diğerlerinden ayıran bazı temel özelliklerin yanında, kişisel özellikler de vardır. Bu özelliklerin bir kısmı bazı liderlerde yine ortak olarak görülebilirken, bir kısmı ise sadece o lidere özgü olabilmektedir. Katılımcı liderlik, dönüşümcü liderlik gibi liderlik türlerinin yanında, doğrudan o bireye ait bir takım özelliklerin de olduğu liderlik durumları mevcuttur. Bu nedenle liderlik türleri ile ilgili günümüzde kabul görmüş olan, kesin sınırları çizilmiş olan bir sınıflamanın olduğunu söylemek mümkün değildir.

Tıpkı örgütsel bağlılık gibi, liderlik kavramı da pek çok kavram ile yakından ilişkilidir. Bunların başında ise bireysel özellikler, kültürel yapı, toplumsal yapı ve işyeri ya da örgütlerin ortamları gelmektedir.

Kişilik özellikleri ya da bireysel özellikler, liderlik ile ilgili en fazla üzerinde durulan kavramların başında gelmektedir. Bireylerin cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi temel demografik özelliklerinin yanında karizma, güvenilirlik, dürüstlük gibi özellikler de, liderliği etkileyen faktörler arasında sayılmaktadır. Öte yandan bu özelliklerin hepsine sahip olmak kendi başına liderlik vasıflarının ön plana çıkmasında yeterli değildir. Liderlik, bu vasıflar arasındaki ince bir dengeyi ifade etmektedir. Bunun yanında liderlik, bir süreç ile durum arasında

mevcudiyetini koruyan olgu şeklinde ifade edilebilir. Bu noktada liderliği etkileyen kişisel özellikler arasında bu özelliklerin kesin bir biçimde sayılabilmesi için, öncelikle liderlik durum ve süreci ile ilişkilendirilmesi gerekir.

Kültürel yapı, liderlik sürecini etkileyen etkenlerden bir diğeridir. Bir liderlik süreci, bir toplum içerisinde ve belli kültürel kalıplara dayalı olarak gerçekleşmektedir. Genel olarak kültür, içerisinde bulunduğu toplumların bireysel yaşamlarından tercihlerine kadar pek çok alanı etkileyen önemli bir kavramdır. Liderlik konusunda ise kültürel yapı hem liderlik süreci üzerinde, hem de liderliğe tabi olan toplum üzerinde belirleyici role sahiptir. Bu nedenle liderlerin bir örgüt ya da takım yapısını belirli bir alanda yönlendirme ve güdülemeleri için, içerisinde buldukları toplum başta olmak üzere, örgüt içerisinde de o kültürel yapıya riayet etmek zorundadır.

Toplumsal yapı her ne kadar kültürel yapı ile aynı anlama geliyor gibi görünse de, aslında bu iki kavram birbirinden farklıdır. Kültür bir toplum içerisindeki çoğunluğın günlük yaşantı, inanç, norm ve değerlerinden ileri gelen bir sistem bütünüyken, toplum ise birbirinden farklı kültürleri de bir arada tutan, bünyesinde barındıran, daha geniş ölçekli bir kavramdır. Bu nedenle, toplumsal yapıyı daha geniş perspektifte ele almak gerekir. Kültürler daha küçük ve daha kapalı bir yapıyken, toplumlarda daha farklı kültürel yapıların bir arada bulunduğunu ifade etmek mümkündür. Buradan hareketle, toplumsal yapının da büyük ölçekte liderliği etkilediği ifade edilebilir. Toplumsal yapı içerisinde yasal olmayan konularda bir lider etrafını güdülediğinde, ortaya anarşi, başkaldırma ya da terör gibi, istenmeyen durumlar çıkmaktadır. Bu durumda liderlik kavramı tanımlı yerine, liderlik eylemlerini tanımlayacak, suç bilimi içerisinde farklı tanımlamalar getirilmiştir. Dolayısıyla liderliğin aynı zamanda, toplumsal normlarla sınırları çizilmiş bir kavram olduğunu ifade etmek mümkündür.

İşyeri yapısı ya da çalışma ortamı, yine liderliği etkileyen bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. İşyerinde her şeyden önce iletişim ve bireyler ya da çalışanlar arasındaki etkileşim, liderliğin etki derecesi ve türünü etkilemektedir. Söz gelimi birbiri ile izole, bireysel çalışmaların daha fazla ön planda olduğu çalışma ortamlarında, liderliğin ortaya çıkması ve çeşitlenmesi daha güç olacaktır. Öte yandan çalışanların daha fazla etkileşim içerisine girdiği ve birbirlerini daha fazla etkiledikleri ortamlarda ise liderlik özellikleri daha hızlı bir şekilde yayılma ve etki alanına sahip olma şansını yakalamaktadır.

Genel olarak özetlemek gerekirse liderlik, bir toplum, örgüt ya da takım içerisindeki bireyleri etrafında toplama ve belirli bir amaca göre yöneltme gücünü ifade etmektedir. Öte yandan bireylerin belli bir amaç etrafında toplanması her zaman olumlu sonuçlar vermeyebilir. Dahası, istenmeyen olumsuz sonuçların da ortaya çıkması, yine liderlik kavramıyla yakından ilişkilidir. Bu nedenle bir örgüt içerisinde liderliğin etkili bir biçimde yönetilmesi ve liderlik ile ilgili literatürde sıralanan kazanımların edinilmesi için, öncelikle liderlik sürecinin ve etkilerinin iyi bir şekilde ortaya koyulması, yönetim için hedef ve amaçların belirlenmesi, bu amaçlara yönelik olarak liderlik sürecinin planlanmasında büyük yarar olduğu ifade edilebilir.

2. YÖNTEM

Araştırma evrenini 2018 yılının Ocak-Mayıs ayları arasında Tunceli Jandarma Komutanlığı bünyesinde görevli jandarma personeli oluşturmaktadır. Örneklemine ise gönüllülük usulüne göre araştırmaya dahil olan n=386 jandarma personeli oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, örgütsel bağlılık ve liderlik ölçekleri kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Podsakoff ve Arkadaşları (1990) tarafından geliştirilmiş olan ölçeğin, Aslan (2008) tarafından Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği yapılmıştır. Güvenilirlik analizi olarak bakılan Cronbach Alpha değeri 0.726 olarak bulunmuştur. Ölçek örgütsel bağlılığı toplam 11 madde ile “Devamlılık Bağlılığı”, “Normatif Bağlılık” ve “Duygusal Bağlılık” olmak üzere üç boyutta incelemektedir.

Liderlik Ölçeği

Ekvall ve Arvonen (1991: 17-26) tarafından geliştirilmiştir, Tengilimoğlu (2005) tarafından 596 kişi üzerinde uygulanan ölçeğin güvenilirliği için yapılan analiz sonucunda, Cronbach Alpha değeri 0,963 olarak bulunmuştur (Tengilimoğlu, 2005: 8). Bu araştırmada ise Cronbach Alpha değeri 0.789 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. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlemesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Buna göre KMO değeri örgütsel bağlılık ölçeğinde 0.687 ve liderlik ölçeğinde ise 0.562 çıkmıştır. Liderlik ölçeği için Barlett’s testi değeri 10835.754 ve örgütsel bağlılık için 2098.440 çıkmıştır. Her iki ölçekte de, DFA sonuçlarına göre tüm maddelerin madde-faktör yükleri ve varimax rotasyonu sonucu elde edilen faktör yükleri 0.40 düzeyinin üzerinde çıkmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan jandarma teşkilatı personelinin demografik özellikleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri, N=386

	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
25 ve altı	159	41.2
26-35 arası	172	44.6
35 ve üzeri	55	14.2
Eğitim Durumu		
Lise	77	19.9
Ön lisans	177	45.9
Lisans	116	30.1
Lisansüstü	16	4.1
Mesleki Deneyim		
3 yıl ve altında	238	61.7
4-7 yıl arası	86	22.3

7-10 yıl arası	36	9.3
10 yılın üzerinde	26	6.7
Rütbe		
Uzman Jandarma	239	61.9
Astsubay	131	33.9
Subay	16	4.1

Araştırmaya katılanların %41.2'si 25 ve altında, %44.6'sı 26-35 arası, %14.2'si 35 ve üzerinde yaşa sahiptir. Eğitime göre katılımcıların %19.9'u lise, %45.9'u ön lisans, %30.1'i lisans ve %4.1'i lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların %61.7'si 3 yıl ve altında, %22.3'ü 4-7 yıl arasında, %9.3'ü 7-10 yıl arasında ve %6.7'si 10 yılın üzerinde deneyime sahiptir. Araştırmaya 239 uzman jandarma, 131 astsubay ve 16 subay katılmıştır. Ölçek ortalamalarının demografik özelliklere göre farkı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ortalamalarının demografik özelliklere göre farkı

Özellikler	Normatif Bağlılık		Devam Bağlılığı		Duygusal Bağlılık		Liderlik	
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Yaş								

25 yaş ve altı	15,8	3,2	13,7	4,3	7,1	3,9	147,9	11,7
	6	9	1	4	3	6	2	7
26-35 yaş arası	16,4	3,0	14,0	4,4	7,1	4,1	147,4	13,0
	1	4	1	6	8	9	9	9
36 ve üzeri	16,0	3,4	12,4	4,7	6,8	4,1	147,1	11,6
	2	9	0	9	7	6	1	2
χ^2	2,411		5,027		,350		0.101	
p	,300		,081		,839		0.901	
Eğitim								
Lise düzeyi	16,1	3,3	13,5	4,3	6,6	3,7	148,6	12,1
	0	3	6	5	8	3	9	9
Ön lisans	16,1	3,3	13,8	4,3	7,0	4,1	147,4	12,2
	8	9	6	7	6	0	8	5
Lisans	16,0	2,8	13,4	4,6	7,4	4,3	147,2	12,7
	3	5	9	1	2	6	3	2
Lisansüstü/Doktor	16,3	3,3	13,0	5,5	7,6	3,6	146,7	11,6
	8	4	0	0	3	3	5	7
χ^2	1,182		,762		1,318		0.264	
p	,757		,859		,725		0.852	

Mesleki Deneyim

3 yıl ve altında	16,2	3,1	13,8	4,3	7,1	4,0	147,6	12,3
	0	8	0	0	9	7	1	1
4-7 yıl arası	16,1	3,3	13,8	4,9	7,1	4,1	147,9	12,5
	0	6	1	4	0	3	2	5
7-10 yıl arası	15,6	2,9	12,7	4,4	6,3	3,4	148,1	12,8
	4	6	5	7	1	9	1	1
10 yılın üzerinde	16,2	3,4	13,0	4,6	7,5	4,8	145,9	11,5
	3	3	8	3	8	7	6	6
χ^2	2,026		1,922		1,335		0,192	
p	,567		,589		,721		0,902	

Rütbe

Uzman	16,0	3,3	14,0	4,4	7,5	4,2	147,1	12,8
Jandarma	2	2	0	4	4	8	6	7
Astsubay	16,1	3,0	12,9	4,4	6,3	3,4	148,4	11,8
	4	8	4	5	5	6	2	3
Subay	17,6	2,3	14,3	4,9	6,9	5,1	147,8	6,96
	9	9	8	0	4	1	1	
χ^2	4,432		6,482		5,858		0,441	
p	,109		,039		,053		0,644	

Analiz sonuçlarından da görüleceği gibi, örgütsel bağlılık boyutları ve liderlik algısı puanları, katılımcıların demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p>0.05$).

Araştırmanın hipotezi:

“H: Güvenlik hizmetlerinde görevli personelin örgütsel bağlılık düzeyleri ile liderlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır”

Şeklinde kurulmuştur. Hipotezin testi için yapılan örgütsel bağlılık ile liderlik arasındaki korelasyon analizi sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık İle Liderlik Arasındaki İlişki İçin Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları

		Liderlik	Normatif	Devam	Duygusal
Liderlik	r	1	-,042	,070	,081
	p		,412	,169	,111
	N	386	386	386	386
Normatif B	r	-,042	1	,278**	-,058
	p	,412		,000	,253
	N	386	386	386	386

Devam B	r	,070	,278**	1	,173**
	p	,169	,000		,001
	N	386	386	386	386
Duygusal B	r	,081	-,058	,173**	1
	p	,111	,253	,001	
	N	386	386	386	386

Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, liderlik ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0.05$). Ancak örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0.05$). Bu durum, güvenlik güçlerinde personelin sahip olduğu örgütsel bağlılık yapılarının, birbirleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Öte yandan araştırma hipotezi reddedilmiş olup, güvenlik hizmetlerinde görevli personelin örgütsel bağlılık düzeyleri ile liderlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Liderlik ve örgütsel bağlılık günümüzde pek çok araştırmaya konu olmaktadır. Sanchez ve Lehnert (2019) çalışmalarında, liderliğin rekabetten cinsiyete, deneyimden pek çok alana kadar etkili bir kavram olduğunu bildirmiştir. Huertas-Valdiva vd, (2019) ise liderlik tiplerinin özellikle hizmet sektöründe belirleyici sonuçlarının olduğunu bildirmiştir. Bir başka çalışmada Miles ve Scott

(2019), liderliğin aynı zamanda eğitim programlarını düzenlemede de etkili olabileceğini ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla liderlik, günümüz modern işletme yönetiminin önemli bir kavramı olarak nitelendirilebilir.

Yapılan bu araştırmada, jandarma personelinin örgütsel bağlılık ve liderlik algı düzeylerinin arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarından da görüleceği gibi, güvenlik hizmetlerinde görevli personelin örgütsel bağlılık algısı ve liderlik algı düzeyleri, personelin araştırmada bakılan demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yine liderlik ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

Güvenlik hizmetlerinde, örgütsel bağlılık ve liderlik algısı düzeyleri oldukça yüksektir. Aslında emir-komuta zincirinin bir gereği olarak, astların üstlere sıkı bir şekilde bağlı olduğu bir yapıda, liderlik özelliklerinin çok fazla ön plana çıkmadığı düşünülmektedir. Sivil toplum hizmetleri ve işletme yönetiminden farklı bir yapıya sahip olduğu ifade edilebilir. Özellikle askerlik hizmetlerinde, inisiyatif demek aynı zamanda sorumluluk demektir.

Örgütsel bağlılık konusu ise ülkemizde askerliğe verilen önem ve terörle mücadele sürecinden geçmemiz nedeniyle, zaten çok yüksek olan düzeyinden daha yüksek çıkmıştır. Zaten ülkemiz ve Türk toplum yapısı, ataerkil ve askerlik, vatan savunması gibi konularda oldukça hassastır. Öte yandan daha farklı askeri birimler, farklı demografi ve farklı yerlerde yapılacak olan araştırmalarda, daha kesin ve kapsamlı sonuçların elde edilmesi mümkündür. Bu bakımdan araştırma, alan uygulamaları ve ileri çalışmalar için kaynak teşkil etmektedir.

Genel olarak özetlemek gerekirse araştırmada, örgütsel bağlılık ve liderlik kavramları arasında ilişki bulunmamaktadır. Aslında ilk bakışta literatürdeki büyük çoğunluğa ters gibi görünen bu sonuç, güvenlik hizmetleri söz konusu olduğunda ve güvenlik hizmetlerinin üretiminden sunumuna kadarki süreçler bir

arada değerlendirildiğinde, beklenen bir sonuçtur. Güvenlik hizmetleri aslında sıradan ya da rutin bir sürecin değil, rutin dışı bir sürecin ortaya çıkmasını önlemeyi ya da ortaya çıkan böyle bir rutin dışı eylemin önlenmesini amaçlamaktadır. Bunun için ise belirli bir disiplin ve belirli bir yöntemle sahip olması gerekir. Bir askeri birlik içerisinde yöneticilerin ya da komutanların dışında, örgüt içerisindeki bireylerin liderlik özellikleri göstermeleri, verilen görev ve sonuçlarını sorgulamaları, yönetimde ve askeri anlamda güvenliğin sağlanmasında önemli zaaf lar meydana getirebilmektedir. Bu nedende modern toplumun yeni yönetim ve üretim paradigmaları her ne kadar değişen kamu işletmeciliği anlayışı ve yapısına göre şekillenmiş olsa da, askeri hizmetler başta olmak üzere, güvenlik hizmetleri geçmişten günümüze aynı amaç ve yöntem için varlığını sürdürmektedir. Gelişen teknoloji ve düşünce değişimi yeni güvenlik araç ve ekipmanları ortaya koymuş olsa da, her geçen gün yeni yöntem ve teknikler geliştirilse de, özünde güvenlik hizmetleri bireylerin iyi ve kötü ayrımında, kötü amaçlı birey ya da oluşumların istenmeyen eylemlerine karşı, masum insanları korumayı hedeflemektedir. Herhangi bir kamu kurumunun vermiş olduğu hizmetlerin gecikmelerinde istenmeyen sonuçlar olsa da, bunlar daha çok telafi edilebilir düzeydedir. Öte yandan güvenlik hizmetlerinin söz konusu olduğu çoğu durumda ise verilen hizmetlerde yaşanacak olan aksama ya da gecikme, hayati derecede önemli sonuçları da beraberinde getirebilmektedir. Bundan ötürü, klasik kamu yönetiminden modern kamu yönetimine geçişte ortaya çıkan yeni yönetim paradigmaları, uygulamalar ve temel felsefenin güvenlik hizmetlerinde en azından kısa süreler içerisinde etkili olmayacağını, bunun uzun vadede araştırılması gereken bir konu olduğunu ifade etmek mümkündür.

Yapılacak olan ileri çalışmalarda özellikle iç ve dış güvenlik hizmetlerinin modernizasyon sürecinde, yeni kamu yönetimi temel felsefesine ne derece uyduğu ve örtüşüğünün incelenmesinde yarar vardır. Bunun yanında alan

uygulamalarına geçilmeden önce, uygulama sonuçlarının ve olası getirilerinin teoride çok ince düşünülerek sonuçlarının raporlanması, daha sonra ciddi denemelerle alan uygulamasına aktarılmasında yarar vardır.

KAYNAKÇA

Aliakbari, M. ve Darabi, R. (2013). "On The Relationship between Efficacy of Classroom Management, Transformational Leadership Style, and Teachers' Personality". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93 (2013) 1716 – 1721.

Anttila, E. (2014). "Components Of Organizational Commitment". University of Tampere School of Education Master's thesis.

Aslan, Ş. (2008). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması". *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 163-178.

Boonla, D. ve Treputttharat, S. (2014). "The Relationship between the Leadership Style and School Effectiveness in School under the office of Secondary Education Area 20". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 112 (2014) 991 – 996.

Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma". *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 1-18.

Chbani, W. ve Chibani, P. H. (2013). "Leadership styles of school principals in Lebanon: Multiple case study". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93 (2013) 174 – 176.

- Çetin, F. (2011). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Doğan ve Kılıç, (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(29), 37-61.
- Ekvall, G. ve Arvonen, J. (1991). "Change –centred Leadership:An extension of the two dimensional model", *Scandinavian Journal of Management*, 7(1), 7-26.
- Fornes, S. L. ve Rocco, T. S. (2004). "Commitment Elements Reframed (Antecedents & Consequences) for Organizational Effectiveness". The proceeding of the AHRD conference, USA.
- Güçel, C. (2013). "Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: İmalat İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 173-190.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi". *Ege Akademik Bakış*, 1(2), 37-56.
- Herdman, E. A. (2012). "Liderlik ve Yönetim: Teori Var Pratik Yok?". (Çev. Özlem Yazıcı Korkmaz), *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9(1), 3-9.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.

- Huertas Valdiva I, Burin A. R. G. ve Montes, F. J. L. (2019). "Effects of different leadership styles on hospitality workers". *Tourism Management*, 71(1), 402-420.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel Bağlılık. Çizgi Kitabevi.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). "Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 219-242.
- Lawson, H. A. (2014). "Investing in Leaders and Leadership to Secure a Desirable Future". *Quest*, 66:3, 263-287.
- Miles, J. M. ve Scott, E. S. (2019). "A New Leadership Development Model for Nursing Education". *Journal of Professional Nursing*, 35(1), 5-11.
- Önen, S. M. ve Kanaryan, H. G. (2015). "Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme". *Birey ve Toplum*, 5(10), 43-63.
- Örücü, E. ve Sezen Kışlalıoğlu, R. (2014). "Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(22), 45-65.
- Özutku, H., Ağca, V. ve Cevrioğlu, E. (2008). "Lider-Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi ile Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik Bir İnceleme". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(2), 193-210.
- Podsakoff, Philip M., Mackenzie, Scott B., Moorman, Robert H., Richard, Fetter (1990), Transformational Leader Behaviors and Their Effects on

Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors, *The Leadership Quarterly*, 1 (2), 107–142.

Raj, A., Abdullah, A. G. K. ve Ismail, A. (2015). "Correlation between cultural perceptions, leadership style and ICT usage by school principals in Malaysia". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 176 (2015) 319 – 332.

Salihoğlu, G. H. (2013). "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki (Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması)". *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 300-310.

Sanchez, C. M. ve Lehnert, K. (2019). "The unbearable heaviness of leadership: The effects of competency, negatives, and experience on women's aspirations to leadership". *Journal of Business Research*, 95(1), 182-194.

Sarioğlu Uğur, S. ve Uğur, U. (2014). "Yöneticilik ve Liderlik Ayrımında Kişisel Farklılıkların Rolü". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 122-136.

Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). "Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneđi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.

Tengilimoğlu, D. (2005). "Hizmet işlerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, ticaret ve turizm", *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1.

- Turan, H. (2017). "A Research on Relationship Between Openness to Change and Innovativeness Levels of Personnel in Production Management: A Case Study on Automotive Sector", *International Journal of Eurasia Social Sciences*, 8(30), 2156-2170.
- Wolowska, A. (2014). "Determinants of Organizational Commitment". *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(1), 129-146.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Many definitions of organizational commitment are suggested. According to the most general definition, organizational commitment is an indicator of the degree of the employees who work in an organization to feel that they belong to that organization (Wolowska, 2014: 129; Fornes and Rocco, 2004: 392; Doğan & Kılıç, 2007: 38; Anttila, 2014: 5). . Organizational commitment is an important process in which employees turn their own interests and the interests of the organization into an organizational citizenship over time. Many studies have revealed that organizational commitment is associated with many concepts such as job satisfaction, organizational justice perception, organizational citizenship and employee performance. The common point put forward in all these studies is that individuals feel a commitment to the organization, both for the external stakeholders of the organization and the organization, and for the individuals.

Leadership enables employees to be motivated within the framework of a specific purpose or target. Thanks to leadership, individuals can gather around a leader and be able to cooperate and lead together with that leader. Leadership in the most general form in a group, other group members can be expressed as the power to collect and direct around. Thus, leadership is not a process, but a personality trait or talent. Therefore, more personal and cognitive elements come to the forefront in leadership studies.

Security services are considered as an important public duty from the past to the present. In security services, the staff's commitment to the organization and the level of obedience to its leader may also play an important role in increasing the effectiveness and efficiency of security services. Therefore, it is aimed to investigate the relationship between the levels of organizational commitment and leadership perception of the gendarmerie personnel.

Method

Research surveys were conducted on n = 386 gendarmerie staff at Tunceli Gendarmerie Command between January-May 2018. Demographic information form, organizational commitment and leadership scales were used as data collection tools.

Organizational Commitment Scale

The scale, which was developed by Podsakoff et al. (1990), was validated and validated by Aslan (2008) in Turkish. The scale examines organizational commitment in three dimensions: üzere Continuity Commitment “,” Normative Commitment “and” Emotional Commitment incel with a total of 11 items. The Cronbach Alpha value of the scale was found to be 0.726.

Leadership Scale

It was developed by Ekvall and Arvonen (1991: 17-26), and the Cronbach's alpha value was found to be 0.963 as a result of the analysis conducted for the reliability of the scale applied by 591 people on Tengilimoğlu (2005) (Tengilimoğlu, 2005: 8). In this study Cronbach Alpha value was found as 0.789.

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 Spearmanılıs rho correlation analysis were used for the difference analysis.

Findings (Results)

Of the participants, 41.2% had 25 or less, 44.6% had 26-35 years, and 14.2% had 35 or over. According to the education, 19.9% of the participants had high school, 45.9% had associate degree, 30.1% had undergraduate degree and 4.1% had graduate education. 61.7% of the participants have experience of 3 years and less, 22.3% between 4-7 years, 9.3% between 7-10 years and 6.7% have more than 10 years experience. 239 expert gendarmes, 131 non-commissioned officers and 16 officers participated in the study.

As can be seen from the analysis results, organizational commitment dimensions and leadership perception scores did not show a statistically significant difference according to the demographic characteristics of the participants ($p > 0.05$).

When the correlation analysis results were examined, there was no statistically significant relationship between leadership and organizational commitment ($p > 0.05$). However, the relationships between the sub-dimensions of organizational commitment were statistically significant ($p < 0.05$).

Conclusion and Discussion

In general, there is no relationship between the concepts of organizational commitment and leadership. In fact, this result, which seems at first glance to the vast majority in the literature, is an expected result when security services are concerned and the processes from the production of security services to their presentation are considered together. Security services are not actually intended to prevent the occurrence of a routine or routine process, but to prevent the occurrence of such a non-routine action. For this, it must have a certain discipline and a certain method. Apart from executives or commanders in a military unit, individuals in the organization exhibit leadership characteristics, questioning their duties and consequences, and may cause significant weaknesses in management and military security. For this reason, although the new management and production paradigms of modern society are shaped according to the changing public management understanding and structure, security services, especially military services, have existed for the same purpose and method from the past to the present. Although emerging technology and thought change have introduced new safety tools and equipment, new methods and techniques are developed every day, but in essence security services aim to protect innocent people against the undesired actions of individuals or entities in the distinction of good and bad. Although there are unintended consequences in the delays of services provided by any public institution, they are more compensable. On the other hand, in most cases where security services are involved, the disruption or delay in the services provided can bring vitally important results. Therefore, it is possible to say that the new management paradigms, practices and basic philosophy emerging from the transition from classical public administration to modern public administration will not be effective in the security services at least for a short period of time and this is a subject to be investigated in the long term.