



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 10 Sayı: 48 Volume: 10 Issue: 48

Şubat 2017 February 2017

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

YENİ KAMU YÖNETİMİ ÇERÇEVESİNDE İÇ GÜVENLİK HİZMETLERİNİN MODERNİZASYONU: JANDARMA TEŞKİLATINDA GÖREVLİ PERSONELİN YENİLİKÇİLİK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

MODERNIZATION OF HOMELAND SECURITY SERVICES IN PERSPECTIVE OF NEW PUBLIC MANAGEMENT: A STUDY ON INNOVATIVENESS LEVELS OF PERSONNEL OF GENDARMERIE ORGANIZATION

Haydar PEKDOĞAN*

Öz

Klasik kamu yönetiminden yeni kamu yönetimine geçiş süreci ile birlikte, güvenlik hizmetlerinin de bu değişime ayak uydurması kaçınılmaz olmuştur. Liberal vatandaşlık bilincinin küresel kamuya dönüşmesi neticesinde, daha sivil bir toplum yapısı oluşmaktadır. Bu araştırmada, bu çerçevede iç güvenlik hizmetlerinin modernizasyonunda önemli yeri olan, jandarma teşkilatında görevli personelin yenilikçilik düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmada Ağrı İl Jandarma Komutanlığına bağlı birliklerde 2014 yılının Nisan-Mayıs ayları arasında görev yapan (n=409) personel üzerinde anket uygulaması yapılarak, personelin yenilikçilik düzeyleri ve demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre genel olarak jandarma teşkilatı personelinin yenilikçilik düzeyleri düşüktür. Demografik özelliklerden yaş, eğitim, mesleki deneyim, medeni durum ve aile tipine göre yenilikçilik düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır ($p>0,05$). Öte yandan rütbeye göre subaylar en fazla, astsubaylar ikinci derecede ve uzman jandarmalar en az olacak şekilde yenilikçilik düzeyine sahip olup, rütbeye göre yenilikçilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür ($p<0,05$). Daha modern bir iç güvenlik hizmetleri sistemi tesisi için, çalışanların yenilikçilik düzeylerinin artırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Jandarma, Yeni Kamu Yönetimi, İç Güvenlik, Yenilikçilik.

Abstract

During transformation process from classic public management to new public management, it is inevitable to adopt security services to this transformation. As a result of transformation of liberal subject understanding to global public, more civilized society structure is being formed. In this research, innovativeness levels of personnel of gendarmerie organization having important role in modernization of homeland security services were evaluated in this respect.

In the research, total (n=409) personnel working at Ağrı City Gendarmerie Organization in April-May 2014 year duration were subjected to survey, innovativeness levels and its differences based on demographic properties were analyzed.

According to results of the study, innovativeness levels of gendarmerie organization personnel were lower in general. Innovativeness levels did not differ based on demographic properties of age, education, job experience, marital status and family type ($p>0,05$). On the other hand, army officers had the highest, sergeants had moderate and specialist sergeants had lower innovativeness level, and innovativeness levels showed statistically significant differences based on rank ($p<0,05$). In order to set up more modern homeland security services, it is recommended to increase innovativeness levels of personnel.

Keywords: Gendarmerie, New Public Management, Homeland Security, Innovativeness.

1. Giriş

İç güvenlik hizmetleri, bir ülke içerisinde bireylerin daha refah, daha güvenilir bir ortamda yaşamalarına izin veren, sivil toplum ile militarist toplum arasındaki en önemli ilişki olarak nitelendirilebilir (Cooper, 2015: 449; Condrey vd, 2001: 272). Her ne kadar güvenlik birimleri ile sivil toplum arasında temelde fonksiyonel ve anlayış açısından bir fark var gibi görünse de, toplumların sivilleşmesi ve demokrasinin etkili bir şekilde işlemesi açısından iç güvenlik hizmetleri büyük önem arz etmektedir (Öztürk ve Tavas, 2016: 130; Tavas ve Tekiner, 2016: 110).

Kavram olarak iç güvenlik hizmetleri, insanların bir araya gelerek oluşturduğu kurumsal yapıdan ibarettir. Diğer bir ifadeyle iç güvenlik hizmetlerinin asli ve kurucu unsuru insandır. Bu nedenle insan yapısında meydana gelen sosyolojik, tarihsel ya da yönetsel değişiklikler, etkilerini aynı zamanda iç güvenlik hizmetlerinde de göstermektedir (Yılmaz, 2012: 18). Son yıllarda gündeme gelen bilgi toplumu süreci ve Yeni Kamu Yönetimi (New Public Management-NPM) düşüncesi, özellikle kamusal alanda yönetimin her alanında etkili olan (Grossman, 2010: 362-370), iç güvenlik hizmetlerinin de geçmişten günümüze kadar gelen yapısının sorgulanmasına neden olan önemli bir dönüşüm sürecidir.

*Dr., Travnik Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Travnik, BOSNA-HERSEK captainman79@icloud.com

Aristo ve Rousseau tarafından önerilen cumhuriyetçi vatandaşlık bilinci (Hablemitoğlu ve Özmete, 2012: 42) yerini Lock tarafından önerilen liberal vatandaşlık bilincine bırakırken (Çapar ve Yıldırım, 2012: 2), klasik kamu yönetiminin de yeni kamu yönetimi düşüncesine dönüştüğü görülmektedir. Bu süreçte toplumsal kurumlar, toplumsal değerler, sosyal normlar gibi kavramlar da dönüşüm geçirmektedir. Bu süreçte sivil toplum kavramına daha fazla vurgu yapılmakta, toplumun hemen her kesiminde militarist ya da devletçi anlayıştan, yeni kamu işletmeciliği ve düşüncesine doğru bir geçiş görülmektedir.

Yeni kamu yönetimi ve yeni kamu işletmeciliği modellerinin en önemli ortak özelliği, bilgi toplumunun ürünleri olmalarıdır (Karcı, 2008: 51). Buradan hareketle yeni kamu yönetimi sürecinde bilginin toplumların en önemli yapı taşı olduğu ifade edilebilir. Bilgi ise en genel anlamıyla bir şeyin oluş şekli, varlık durumu ya da bir şeye ilişkin enformasyon sürecini tanımlamaktadır. Dolayısıyla doğada devrimin kaçınılmaz olması ve nesnelere, bireyler, toplumlar ve sosyal yapılar dahil olmak üzere kapsamlı olarak çevremizde gerçekleşen değişim, bilginin de değiştiğini göstermektedir. Bu noktada, "değişenin bilgisini edinmek" olarak da nitelendirilebilecek olan yenilikçilik kavramı ön plana çıkmaktadır.

Yenilikçilik kavramı bilgi toplumunun ve küresel kamunun en önemli değerlerinin başında gelen bir özellik olarak ele alındığında, yeni kamu yönetimine geçişte klasik kamu yönetimine uygun yapıların modernizasyonuna, öncelikle birey ağırlıklı olarak yürüten, asli ve kurucu unsuru birey olan yapılarda görev alan personelin yenilikçilik düzeyleri önem kazanmaktadır.

Bu araştırmada bu noktadan hareketle, iç güvenlik hizmetlerinin önemli bir bölümünü oluşturan jandarma teşkilatında görevli personelin yenilikçilik düzeylerinin ölçülmesi ve demografik özelliklerine göre fark gösterip göstermediğinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Yenilikçilik Kavramı

En genel tanımıyla yenilikçilik, mevcut örgütsel yapı ve işleyiş içerisinde sistemdeki eksikliklerin ya da daha iyi bir sistem için gerekliliklerin belirlenerek ortaya konduğu, yenilikleri takip eden bir yapıyı ifade etmektedir. Günümüz modern işletme yönetiminde yenilikçilik, rekabet üstünlüğü elde etmenin temel kaynağı olarak görülmektedir (Erdem vd, 2011: 78). Yenilikçilik yaratıcılıktan farklı olarak yeni bir şey ortaya koymaktan çok, var olan gelişmelerin mal ve hizmetlere dönüştürülmesini ifade etmektedir (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 60). Örgütsel anlamda yenilikçilik ise örgütlerin yeni bir bilgi geliştirerek ya da var olan bilginin yeni kullanım yollarını geliştirerek yeni ürün ya da hizmetlerin gelişmesi sürecini ifade etmektedir (Turgut ve Beğenirbaş, 2013: 104). Dolayısıyla yenilikçilik yaratıcılık kavramıyla birlikte daha etkili örgütsel sonuçları olan, ancak yaratıcılıktan farklı olarak mevcut yeniliklerin uygulanması konusunda eğilimleri yüksek olan bireyleri ya da örgütsel bazda ise örgütleri ifade etmektedir.

2.2. İç Güvenlik Hizmetlerinde Yenilikçilik

Yeni bir fikri ortaya koymak için gerekli yeterlilikler ile fikirleri yeniliklere dönüştürme için gerekli olan yeterlilikler aynı değildir. Yeni fikirlerin örgütsel yapı içerisinde uygulanabilmesi için hem yaratıcı, hem de yenilikçi bireylere ihtiyaç vardır (Duran ve Saraçoğlu, 2009: 61). Örgütsel anlamda yenilikçiliğin geliştirilmesi için çalışanların yönetim tarafından desteklenmesi, yenilikçiliğe izin verecek örgüt yönetimi mekanizmalarının sağlanması gerekir (Yahyağil, 2001: 10). Yenilikçiliği ulusal ekonomik ve sosyal politikaların temeline yerleştirmek isteyen ülkelerde, bireylerin yenilikçilik eğilimlerini hayata geçirebilmeleri için toplumda da yenilikçilik kültürünün gelişebileceği ortamların tesisi gereklidir (Halaç vd, 2014: 166). Bu nedenle iç güvenlik hizmetlerinin bir kamusal hizmet türü olması nedeniyle, kamusal anlamda yenilikçiliğin getirilerinden faydalanmak için, yenilikçi bir kültür yapısına doğru geçişin sağlanması gerekir. İç güvenlik hizmetleri yapısı gereği modern teçhizatlar ve bunları kullanma başta olmak üzere yenilikçi süreçleri bünyesinde barındıran bir kamusal hizmet türüdür. Bunun sağlanması ve yenilikçi, modern bir iç güvenlik hizmetlerinin tesisi için, bireylerin yenilikçilik düzeylerinin arttırılması gerekir. Bunun için ise öncelikle bireylerin yenilikçilik düzeylerinin ölçülmesi ve yenilikçilik üzerindeki etkili faktörlerin ortaya konması gerekir.

3. Yöntem

Yapılan bu araştırma, betimsel tarama modelinde desenlenmiştir. Betimsel tarama modelinde, araştırmaya konu olan durumun nitel ve/veya nicel verilerle ortaya konması ve betimlenmesi söz konusudur. Araştırmada bu çerçevede, jandarma teşkilatında görevli personelin yenilikçilik düzeylerinin betimlenmesine yer verilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini iç güvenlik hizmetlerinde görevli jandarma teşkilatı personeli, örneklemini ise Ağrı İl Jandarma Komutanlığına bağlı birliklerde 2014 yılının Nisan-Mayıs ayları arasında görev yapan (n=409) personel oluşturmaktadır. Cohen vd (2001) çalışmalarında, evrenin bir milyon ve üzerinde olduğu durumlarda, gerekli minimum örneklem sayısınının 384 olduğunu rapor etmişlerdir. Basit tesadüfi örneklem ve gönüllülük usulüne göre yapılan bu araştırmada, bu sınırın üzerinde bir katılımcıya ulaşılmıştır.

3.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak demografik bilgiler ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Individual Innovativeness Scale) içeren, iki bölümden oluşan bir anket envanteri kullanılmıştır. Demografik bilgiler formunda çoktan seçmeli olarak katılımcıların yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim, rütbe, medeni durum ve aile tiplerini sorgulayan toplam altı soru yöneltilmiştir.

Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (Individual Innovativeness Scale):

1977 yılında H. Thomas Hurt, Katherine, Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilen ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması 231 üniversite öğrencisi ve 431 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Ölçeğin özgün formunda toplam 20 adet beşli likert tipi önerme bulunmakta olup, hesaplanan puanlara göre bireyler yenilikçilik düzeylerine göre sınıflandırılmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması, dil geçerliliği ve güvenilirliğini 273 hemşire üzerinde Sarioğlu (2014) araştırmasında yapmıştır. Bu çalışmada faktör analizi sonuçlarına göre ölçek "Fikir Önderliği", "Değişime Direnç" ve "Risk Alma" olmak üzere üç boyuttan ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Faktör yükü düşük çıkan iki madde, değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu çalışmada, Sarioğlu (2014) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan ölçeğin, jandarma teşkilatında da uyarlanabilirliği test edilmiş, bunun için Lawshe (1975) yöntemi kullanılmıştır.

Lawshe (1975) yöntemine göre alanında uzman altı jandarma teşkilat personel yöneticisi ve beş akademisyen ile her bir maddenin gereklilik düzeylerini değerlendirmeleri istenmiştir. Değerlendirme sonucunda tüm maddelerin KGO değerleri 11 uzman için KGO alt sınır değerinin üzerinde çıkmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanması bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Gerekli izinlerin alınmasının ardından, ilgili kurumlarda görevli personeller ile yüz yüze görüşme yapılmış ve anket envanterlerini doldurmaları istenmiştir. Araştırma anketlerinin doldurulmasından önce, konuya ilişkin kısa bir bilgi verilmiş, daha sonra katılımcıların soruları varsa bunlara yanıt verilmiştir. Araştırma için toplam 450 anket dağıtılmış olup, bunlardan 409'undan olumlu geri dönüş alınmıştır. Araştırma veri toplama süreci 2016 yılının ilk üç ayında gerçekleştirilmiştir.

3.4. İstatistik Yöntem

Araştırmada demografik verilerin tanımlanması için Frekans analizi kullanılmıştır. Ölçek puanları ortalama ve standart sapma değerleri ile verilmiştir. Fark analizlerinden önce, ölçek ortalamalarının normallik testi için Kolmogorov Smirnov testi yapılmıştır. Test sonucuna göre ortalama puanları dağılımı standart normal dağılımdan farklı çıkan verilerin ikili gruplar arasındaki farkı için Mann Whitney U testi, ikiden çok gruplar arasındaki farkı için ise Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. Tüm analizler SPSS 17.0 for Windows paket programında ve %95 güven aralığında gerçekleştirilmiştir.

4. Bulgular

Araştırmaya katılan jandarma teşkilatı personelinin demografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri, N=409

	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
25 ve altı	171	41,8
26-35 arası	182	44,5
35 ve üzeri	56	13,7
Eğitim Durumu		
Lise	84	20,5
Ön lisans	187	45,7
Lisans	121	29,6
Lisansüstü	17	4,2
Mesleki Deneyim		
3 yıl ve altında	256	62,6
4-7 yıl arası	89	21,8
7-10 yıl arası	38	9,3
10 yılın üzerinde	26	6,4
Rütbe		
Uzman Jandarma	239	58,4
Astsubay	142	34,7
Subay	28	6,8
Medeni Durum		
Evli	256	62,6
Bekar	153	37,4
Aile tipi		
Çekirdek aile	340	83,1
Geniş aile	69	16,9

Araştırmaya katılan jandarma teşkilatı personelinin %41,8'i 25 ve altı, %44,5'i 26-35 arası ve %13,7'si ise 35 ve üzeri yaşa sahiptir. Eğitim durumuna göre katılımcıların %20,5'i lise, %45,7'si ön lisans, %29,6'sı lisans ve %4,2'si ise lisansüstü mezundur. Mesleki deneyime göre katılımcıların %62,6'sı 3 yıl ve altında,

%21,8'i 4-7 yıl arasında, %9,3'ü 7-10 yıl arasında ve %6,4'ü ise 10 yılın üzerinde deneyime sahiptir. Araştırmaya 239 uzman jandarma, 142 astsubay ve 28 subay katılmıştır. Tüm katılımcıların %62,6'sı evli olup, %83,1'i ise çekirdek aileye sahip olduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların yenilikçilik düzeylerinin demografik özelliklere göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Yenilikçilik düzeylerinin demografik değişkenlere göre fark analizi sonuçları, N=409

	Fikir önderliği		Değişime direnç		Risk alma		Toplam	
	X	SS	X	SS	X	SS	X	SS
Yaş								
25 ve altı	3,04	0,59	2,20	0,41	2,18	0,47	2,47	0,39
26-35 arası	2,95	0,64	2,17	0,39	2,13	0,45	2,42	0,40
35 ve üzeri	2,86	0,58	2,11	0,38	2,13	0,55	2,37	0,37
X ²	3,851		1,266		1,263		3,908	
p	,146		,531		,532		,142	
Eğitim Durumu								
Lise	3,11	0,54	2,19	0,41	2,18	0,47	2,49	0,38
Ön lisans	2,94	0,62	2,19	0,40	2,17	0,47	2,43	0,40
Lisans	2,92	0,65	2,14	0,38	2,13	0,47	2,40	0,40
Lisansüstü	3,13	0,51	2,19	0,41	1,94	0,53	2,42	0,38
X ²	5,222		1,993		2,608		3,228	
p	,156		,574		,456		,358	
Mesleki Deneyim								
3 yıl ve altında	3,04	0,60	2,20	0,41	2,18	0,47	2,47	0,40
4-7 yıl arası	2,85	0,66	2,16	0,39	2,08	0,44	2,36	0,41
7-10 yıl arası	2,88	0,56	2,15	0,31	2,14	0,61	2,39	0,36
10 yılın üzerinde	2,97	0,59	2,06	0,38	2,11	0,41	2,38	0,32
X ²	7,309		3,447		3,330		6,788	
p	,063		,328		,343		,079	
Rütbe								
Uzman Erbaş	2,91	0,62	2,14	0,39	2,10	0,45	2,39	0,38
Astsubay	2,99	0,61	2,18	0,40	2,15	0,47	2,44	0,40
Subay	3,44	0,37	2,43	0,42	2,53	0,54	2,80	0,31
X ²	20,496		10,515		14,742		26,174	
p	,000		,005		,001		,000	
Medeni Durum								
Evli	2,95	0,62	2,17	0,39	2,13	0,46	2,42	0,39
Bekar	3,01	0,60	2,18	0,41	2,18	0,49	2,46	0,40
Z	-,785		-,344		-,950		-,741	
p	,432		,731		,342		,459	
Aile tipi								
Çekirdek aile	3,00	0,60	2,18	0,41	2,16	0,48	2,45	0,40
Geniş aile	2,85	0,64	2,16	0,35	2,12	0,45	2,38	0,38
Z	-2,086		-1,096		-,905		-1,948	
p	,037		,273		,365		,051	

Tablodan da görüleceği üzere jandarma teşkilat personelinin yenilikçilik düzeylerinin yaşa göre değişimi incelendiğinde, 25 ve altında yaşa sahip olan personelin tüm yenilikçilik boyutu puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Öte yandan fark analizi sonuçları ise gruplar arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur (p>0,05).

Eğitim durumuna göre; fikir önderliği boyutu lisansüstü düzeyde eğitime sahip olanlarda, risk alma ve toplam puan ise lise mezunlarında daha yüksek düzeydedir. Değişime direnç konusunda ise lisans mezunlarının puanı en düşük olup, diğer üç grubun puanları aynı çıkmıştır. Fark analizi sonuçları ise eğitim durumuna göre de gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur (p>0,05).

Mesleki deneyime göre tüm yenilikçilik boyut puanları ve toplam puanı 3 yıl ve altında deneyime sahip olan katılımcılarda daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ise burada da deneyim gruplarının yenilikçilik düzeyleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur (p>0,05).

Rütbeye göre yenilikçilik boyutlarının hepsi ve toplam yenilikçilik boyutu puanları subaylarda en yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları da, gruplar arasındaki tüm bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur (p<0,05).

Medeni duruma göre; yenilikçilik ölçeğinin tüm boyut puanları ve toplam yenilikçilik puanı bekar katılımcılarda daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ise yenilikçilik düzeylerinin medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığını ortaya koymaktadır (p>0,05).

Son olarak aile tipine göre; tüm yenilikçilik boyutları çekirdek aileye sahip olan katılımcılarda daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ise gruplar arasındaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur (p>0,05).

5. Tartışma

Yapılan bu çalışmada, Türk Jandarma teşkilatında görevli personelin yenilikçilik düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada personelin yenilikçilik düzeyleri fikir önderliği, değişime direnç ve risk alma olmak üzere üç temel başlık üzerinden incelenmiştir. Bu boyutların ve toplam yenilikçilik düzeyinin yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim, rütbe, medeni durum ve aile tipine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır.

Literatürde farklı kamu görevlerinde çalışan personelin yenilikçilik düzeylerini inceleyen çalışmalar mevcuttur. Sönmez ve Yıldırım (2014) hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, çalışanların genellikle başkaları tarafından geliştirilen yenilikleri alma eğiliminde oldukları, bu süreçte yönetimi ikna için önemli çaba sarf ettikleri rapor edilmiştir. Başaran ve Keleş (2015) öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğunu ve demografik faktörlerden cinsiyet, kıdem yılı, çalışılan kuruma göre anlamsız, yerleşim yerine göre ise anlamlı farklılık gösterdiği rapor edilmiştir. Kılıç ve Tuncel (2014) ilköğretim branş öğretmenlerinin yenilikçilik düzeylerini incelediği araştırmalarında öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin cinsiyet, branş ve kıdeme göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediğini rapor etmişlerdir.

Araştırmada incelenen yenilikçilik boyutlarından fikir önderliği, 25 ve altında yaşa sahip olan, lisansüstü eğitim düzeyindeki, mesleki deneyimi 3 yıl ve altında olan, rütbesi subay olan, bekar ve çekirdek aileye sahip olan personelde daha yüksek düzeydedir. Öte yandan fark analizi sonuçları sadece aile tipi ve rütbeyle ilgili fikir önderliği boyutunun gruplar arasındaki farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymuştur ($p < 0,05$). Bunun dışındaki demografik özelliklere göre fikir önderliği boyutu gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$). Yenilikçilik boyutlarından değişime direnç ise 25 ve altında yaşa sahip olan, lisans dışında eğitime sahip olan, 3 yıl ve altında mesleki deneyime sahip olan, subay rütbesine sahip olan, bekar ve çekirdek aileye sahip olan jandarma teşkilat personeline daha yüksek düzeydedir. Fark analizi sonuçları ise değişime direnç boyutunun sadece rütbe grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığını ($p < 0,05$), diğer demografik gruplara göre farkının istatistiksel olarak anlamsız olduğunu ortaya koymuştur ($p > 0,05$). Yenilikçilik boyutlarından değişime direnç ise 25 ve altında yaşa sahip olan, lise düzeyinde eğitime sahip olan, 3 yıl ve altında mesleki deneyime sahip olan, subay rütbesine sahip olan, bekar ve çekirdek aileye sahip olan jandarma teşkilat personeline daha yüksek düzeydedir. Yine burada da değişime direnç boyutu sadece rütbe demografisine göre istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$), diğer boyutlara göre anlamsız bir fark göstermektedir ($p > 0,05$). Yenilikçilik toplam puanı 25 ve altında yaşa sahip olan, lise düzeyinde eğitime sahip olan, 3 yıl ve altında mesleki deneyime sahip olan, subay rütbesine sahip olan, bekar ve çekirdek aileye sahip olan jandarma teşkilat personeline daha yüksek düzeydedir. Toplam puanda da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farkı olan tek değişken rütbe olup ($p < 0,05$), diğer değişkenlere göre toplam yenilikçilik puanları istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0,05$).

Araştırmada elde edilen sonuçlar incelendiğinde, yaşı daha genç ve deneyimi nispeten daha az olan personelin yenilikçilik düzeyleri daha yüksektir. Bu durum, yenilikçilik ile Z kuşağı arasındaki ilişki ile paraleldir. Literatürde Z kuşağı olarak nitelendirilen yaş aralığında, bireylerin yenilikçilik düzeyleri daha yüksektir. Araştırma sonuçlarına da bunun yansıdığı ifade edilebilir. Bunun yanında demografiye göre rütbe dışındaki değişkenlere bağlı olarak yenilikçilik düzeylerinin farklılaşmamasının işin doğası ile de yakından ilişkili olduğu, emir komuta zinciri içerisinde sorgunun yerinin olmaması ile izah edilebilir. Disiplin ve sorgulamadan itaat her ne kadar askeri yapılarda önem arz etse de, yenilikçilik ile ters orantılı olduğunu ortaya koyan pek çok çalışma mevcuttur. Bu nedenle hem yenilikçiliğe önem veren Z kuşağının ihtiyaçlarını tatmin edecek, hem de emir komuta zincirini bozmayacak olan modeller üzerinde çalışılmasında ve bunların sonuçlarının hizmet içi eğitimlerle pekiştirilmesinde yarar vardır.

6. Sonuç ve Öneriler

Yeni kamu yönetiminin giderek ağırlık kazandığı, küresel kamu bilincinin oluştuğu ve giderek daha sivil bir toplum yapısına geçildiği günümüzde, iç güvenlik hizmetlerinin de dönüşümü kaçınılmazdır. Bunun yanında iç güvenlik hizmetlerinde ayrıca teknik ve teknolojik ilerlemeleri takip etme açısından, yenilikçilik düzeyleri ciddi önem taşımaktadır. Kurumun yenilikçilik düzeyinin sağlanması ve artması, yeniliklere daha kolay uyum sağlaması, aynı zamanda yenilikleri takip edebilmesi için, öncelikle kurumu oluşturan bireylerin yenilikçilik düzeylerinin artırılması gerekir. Bunun için ise bireylerin yenilikçilik düzeylerinin ölçülmesi ve yenilikçilik düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenmesi gerekir. Yapılan araştırma bu faktörleri ortaya koyma adına öncü bir çalışma olması açısından önemlidir.

Araştırmada elde edilen bulgular, jandarma teşkilatında görevli personelin yenilikçilik düzeyleri üzerinde demografik verilerden rütbenin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu, ancak diğer demografik değişkenlerin (yaş, mesleki deneyim, medeni durum, eğitim, aile tipi) etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymuştur. Bu durum, demografik değişkenlerin yenilikçilik düzeyi üzerinde etkisinin olmadığı anlamına gelmemektedir. Zira özellikle genç personelin daha fazla yeniliğe

önem verdiği görülmektedir. Yapılan bu öncü çalışmaya paralel olarak yapılacak olan daha geniş ölçekli, çapraz kıyaslamaların yapıldığı daha büyük ölçekli ve kurumsal finanslı çalışmalarla, değişkenlerin etkisinin daha net bir şekilde ortaya çıkması sağlanabilir. Bunun yanında yenilikçilik düzeyini takip etme hedefinin öncelikle tutturulması ve ardından, “yenilikçilik üreten” bir yapıya geçilmesi gerekir. Yeni kamu yönetimi anlayışının da ötesinde, bölgesel bir güç olma iddiasında olan genç ve dinamik yapısıyla Türkiye’de, iç güvenlik hizmetlerinin bu doğrultuda modernizasyonunun önemli katkılar sağlayacağı açıktır.

KAYNAKÇA

- BAŞARAN, S. D. ve KELEŞ, S. (2015). “Yenilikçi Kimdir? Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 30(4), ss. 106-118.
- CONDREY, S. E., KELLY, P. ve SVITLANA, S. S. (2001). “Public Management Reform Under Stress - The Ukrainian civil service experience”, *Public Management Review*, 3(2), ss. 271-280.
- COOPER, A. (2015). “Where Are Europe’s New Borders? Ontology, Methodology and Framing”, *Journal of Contemporary European Studies*, 23(4), ss. 447-458.
- ÇAPAR, S. ve YILDIRIM, Ş. (2012). “Hobbes ve Lock’un Devlet Düşüncesine Katkıları”, *Türk İdare Dergisi-Haziran 2012*, 4, ss. 1-29.
- DURAN, C. ve SARAÇOĞLU, M. (2009). “Yeniliğin Yaratıcılıkla Olan İlişkisi ve Yeniliği Geliştirme Süreci”, *Yönetim ve Ekonomi*, 16(1), ss. 57-71.
- ERDEM, B., GÖKDENİZ, A. ve MET, Ö. (2011). “Yenilikçilik ve İşletme Performansı İlişkisi: Antalya’da Etkinlik Gösteren 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), ss. 77-112.
- GROSSMAN, S. A. (2010). “Reconceptualizing the Public Management and Performance of Business Improvement Districts”, *Public Performance & Management Review*, 33(3), 361-394.
- HABLEMİTOĞLU, Ş. ve ÖZMETE, E. (2012), “Etkili Vatandaşlık Eğitimi İçin Bir Öneri”, *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), ss. 39-54.
- HALAÇ, D. S., EREN, H. ve BULUT, Ç. (2014). “Sosyal Yenilikçilik: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(1), ss. 165-190.
- KARCI, Ş. M. (2008). “Yeni Kamu İşletmeciliği Yaklaşımının Temel Değerleri Üzerine Bir İnceleme”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (16) 2008, ss. 40-64.
- KILIÇ, H. ve Tuncel, Z. A. (2014). “İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri”, *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 4(7), ss. 25-37.
- LAWESHE, C. H. (1975). “A quantitative approach to content validity.” *Personnel Psychology*, 28, ss. 563-575.
- ÖZTÜRK, C. & TAVAS, B., (2016) “Yeni Kamu Yönetiminde İç Güvenlik Hizmetleri Personelin Değişime Açıklık Düzeylerinin İncelenmesi: Türk Polis Teşkilatı Örneği”, *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*, 8(29), ss. 124-131.
- SARIOĞLU, A. “Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin Hemşirelikte Geçerlik ve Güvenirliği”, *Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.
- SÖNMEZ, B. ve Yıldırım, A. (2014). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Yenilikçi Davranışlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi: Niteliksel Bir Çalışma”, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), ss. 49-59.
- TAVAS, B. ve TEKİNER, M.A., (2016), “İç Güvenlik Hizmetlerinde Görevli Personelin Takım Çalışmasına Uyum Düzeylerinin İncelenmesi: Türk Polis Teşkilatı Örneği”, *Karadeniz Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (29), ss. 101-111.
- TURGUT, E. ve BEĞENİRBAŞ, M. (2013). “Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), ss. 101-124.
- YAHYAGİL, M. Y. (2001). “Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçilik”, *Yönetim*, 12(38), ss. 7-16.