

DACUM ile Meslek Analizi Uygulaması: Bir Durum Çalışması

Occupational Analysis with DACUM: A Case Study

Tarkan Düzgünçınar*
İlhan Günbayı**

To cite this article/ Atıf için:

Düzgünçınar, T. ve Günbayı, İ. (2020). DACUM ile meslek analizi uygulaması: Bir durum çalışması. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi – Journal of Qualitative Research in Education*, 8(2), 714-736. doi: 10.14689/issn.2148-624.1.8c.2s.13m

Öz. Hiyerarşik yapıdaki kurumlarda, diğerlerinde olduğu gibi, personelin verilen görevleri etkili ve verimli olarak yerine getirebilmesi için bilgi ve becerilerinin işin gereklerine uygun olması gerekmektedir. Personelin, icra ettiği görevin gerektirdiği koşulları ve yeterlilikleri bilmek bahse konu personel istihdamı ve görevlendirmesinde kurumlara kolaylık sağlayacaktır. Kısaca meslek analizi olarak da adlandırılabilir inceleme süreçleri; işe alma sistemlerinden, eğitim programlarına, performans yönetiminden ve tazminat sistemlerine, birçok alana ilişkin veri sağlamakta ve insan kaynağı yönetim sistemlerinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı, yetkinlik bazlı iş analiz yöntemi olarak bilinen ve görev tanımlarını geliştirmek, eğitim ihtiyaçlarını ile çalışan yetkinliklerini belirlemek amacı ile kullanılan DACUM'un (Develop A Curriculum) güvenlik sektöründe faaliyet gösteren hiyerarşik yapıdaki bir kurumun güvenlik timlerine yönelik meslek analizinde uygulanmasına dair sonuçlar ile bu yöntemin etkinliği hakkında elde edilen bulguları paylaşmaktır. Çalışma ile kurumun güvenlik timinin görev tanımları, bilgi, beceri ve davranış ihtiyaçları ile geleceğe yönelik eğilimleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hiyerarşik yapı, DACUM, meslek analizi, görev tanımı, meslek.

Abstract. In institutions with hierarchical structures, as in others, the knowledge and skills of the personnel must be in accordance with the requirements of the positions held. Knowledge and understanding by the HR recruiting officer, of the conditions of employment, qualifications required and of the tasks to be performed in a position, will facilitate the employment and appointment of personnel. The examination of a position is called Occupational Analysis and is an important part of human resources management, providing data on recruitment systems, training programs, performance management and compensation systems. The aim of this study is to apply the results of a DACUM (Develop A Curriculum) process, known as a Competency Based Business Analysis method, in order to develop job descriptions and to determine training needs and competencies required of employees. With this study, the knowledge, skills and behavior needs of the institution, along with trends for the future, will be determined.

Keywords: Hierarchical structure, DACUM, duty, task, occupational analysis.

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 02.08.2019

Düzeltilme Tarihi: 03.12.2019

Kabul Tarihi: 22.04.2020

* Sorumlu Yazar / Correspondence: Sahil Güvenlik Okul Komutanlığı, Antalya, Türkiye, tdcinar@sg.gov.tr ORCID: 0000-0002-9607-0489

** Akdeniz Üniversitesi, Antalya, Türkiye, igunbayi@akdeniz.edu.tr ORCID: 0000-0001-7139-0200

Giriş

Gelişen teknoloji ve hemen her alanda bilgisayar kullanımı, emek yoğun üretimden otomasyona geçişin hızlanması, birçok alanda uzmanlaşmanın öneminin artması, insan ihtiyaç ve beklentilerindeki değişim yeni bazı işlerin ve meslek alanlarının doğmasına yol açmakta bu da işlerin yeniden tasarlanmasını zorunlu kılmaktadır (Çelikten, 2005). Bu değişim devam ettiği sürece, örgütteki işleri yeniden belirlemek, işe uygun personel temin etmek, onları mesleği icra ederken ihtiyaç duyacakları bilgi, beceri ve davranışlar konusunda gerektiği gibi eğitmek, hak ettikleri ücretleri tespit etmek, meslek kapsamındaki görevlerin icrası aşamasında performanslarını değerlendirmek önem kazanacaktır (Morgeson, Brannick ve Levine, 2019). İnsan kaynaklarının temel fonksiyonlarını oluşturan bu süreçleri yönetebilmek için yöneticilerin, her mesleğin özelliğini, gerektirdiği bilgi, tecrübe, beceri, tutum ve davranışları, geleceğe yönelik eğilimleri ve oluşabilecek olumsuz durumları detaylı olarak bilmesi gerekmektedir (Sîrbua ve Pinteaa, 2014). Yöneticilerin yukarıda sayılan bilgilere ulaşmalarında kullanacakları en etkili anahtar şüphesiz meslek analizi olacaktır. İş analizi daha çok takım görevlerini, iş süreçlerini ve sistemleri incelemesine rağmen dilimizde yaygın olarak “Meslek Analizi” terimi yerine “İş Analizi” kavramının tercih edildiği görülmektedir (Dağdeviren, Akay ve Kurt, 2013). Meslek (job veya occupation) veya iş (work) analizi, genel bir ifadeyle, meslek ile ilişkili tüm bilgilerin sistematik olarak toplanmasıdır (Sanchez, 1994). Bu bilgiler, işverenden işi görene, müşteriden alan uzmanlarına kadar çeşitli mevki ve görevlerde bulunan insanlardan veya yazılı dokümandan elde edilebilir (Gael, 1988). Bu bilgi toplama işlemi genelde, gözlem, anket ve görüşme yöntemleri ile yapılmaktadır. Brannick, Levine ve Morgeson (2007), bilgi toplama yöntemlerini gözlem, iş görenler ile bire bir görüşme, grup görüşmesi, teknik konferanslar, anketler, kayıtları inceleme, mevzuatı inceleme, işi bilfiil yapma olarak gruplandırmıştır. Meslek analizinde insanların mesleğini icra ederken ne yaptığının keşfedilmesi, anlaşılması ve tanımlanması hedeflenir. Dierdorff ve Wilson’a (2003) göre, meslek analizi ile mevcut işlerin başarı ile yerine getirilmesi için sahip olunması gereken bilgi, yetenek ve yetkinliklere dair bilgiler bir araya getirilebilir, işlerin ne şekilde yapılması gerektiği açıklayıcı şekilde belirlenebilir ve dahası işi yapmak üzere ulaşılmaları gereken standartlar ortaya konulabilir. Meslek analizi sadece işin niteliği ve özelliklerini tanımlamakla kalmaz, iş ortamının, çevre faktörlerinin, iş görenden beklenen fiziksel ve psikolojik yeterlilik durumunun, bilgi seviyesinin, beceri ve tutum düzeyinin ne olması gerektiğine dair unsurları da göz önüne serer (Waters, Mironova ve Stobinski, 2017).

Görev fonksiyonlarını fazla sayıda personel ile gerçekleştiren kurumlarda; görevleri ve görev altında yerine getirilen işleri gruplandırmak, faaliyetleri idare tarafından belirlenmiş ve duyurulmuş şekilde bir disiplin içinde amaca uygun olarak yönetmek üzere dikey veya daha bilinen adı ile hiyerarşik yapı uygulanmaktadır (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2006). Bu yapıyı kurulduğu tarihten itibaren uygulayan, olağan ve olağan dışı karşılaşılan her durumda bu yapıyı koruma refleksinde olan ve bundan sonraki süreçte de bu konuda herhangi bir değişikliğe gitmesi olası görünmeyen kurumları Hiyerarşik Yapıdaki Kurumlar (HYK) olarak tanımlamak mümkündür. HYK’de yukarıdan aşağıya piramit şeklinde gösterilebilecek bir yapı benimsenir ve bu yapılanmada kararlar kişisel ve karizmatik değerlerden ziyade, yapısal yani tepeden belirlenmiş bazı kural ve kriterlere göre alınır. Aynı şekilde kurum içindeki roller kişisellikten arındırılmış şekilde yetki, görev ve sorumluluklar halinde rütbelere esas alınarak düzenlenir (Singh, 2008). Diğer kurumlarda olduğu gibi HYK’de de iş analizleri iyi yönetim uygulamalarının ayrılmaz parçası olarak kabul edilmektedir.

Çalışmaya konu olan kurum, güvenlik sektöründe hizmet veren ve denizlerde ilk akla gelen teşkilatın hizmet içi eğitim birimidir. Kurumda, teşkilatın personel yetiştirme ihtiyaçları doğrultusunda temel eğitim, uyum (oryantasyon eğitimi), geliştirme eğitimi, tamamlama eğitimi, yükselme ve yönetici eğitimi ile özel görev eğitimleri düzenlemektedir. Kurumun emniyet ve güvenlik hususları bu alana uygun olarak istihdam edilmiş ve gerekli eğitimleri almış güvenlik timi vasıtası ile yürütülmektedir.

Güvenlik timi, hizmet içi eğitim biriminin bulunduğu yerleşkenin koruma ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bahse konu tim personelinin temel görevi, korudukları veya güvenliğini sağladıkları alanlara karşı yapılacak olan saldırılarda caydırıcılık sağlamaktır. Bu kapsamda aralarında yerleşkeye giriş ve çıkış yapmak isteyenleri duyarlı kapıdan geçirmek, gerektiğinde üstlerini ve yanlarında bulunan eşyaları aramak, yerleşke içerisinde hassas bölgeleri düzenli olarak kontrol etmek gibi faaliyetlerin olduğu bir dizi görev tim personeli tarafından belirlenen talimatlar çerçevesinde yerine getirilmektedir.

Güvenlik tim personeli, 24 ile 41 yaşları arasında ve kurumun bağlı olduğu teşkilat tarafından belirlenen şartları (yaş, eğitim durumu, bilgi ve beceri düzeyi, fiziki yeterlilik ve sağlık durumu) sağlayarak bu pozisyonda görev yapmak üzere istihdam edilmiş erkek personelden oluşmaktadır. Güvenlik timlerinde görev yapan personelden; ani gelişen durumlara karşı hazırlıklı olmaları, görevin gerektirdiği sistem ve cihaz bilgisine hakimiyet, durumsal farkındalık ve kısa zamanda doğru karar vererek uygulama becerilerini sergilemeleri beklenmektedir. Güvenlik timinin görev tanımı, kurumun bağlı olduğu teşkilat tarafından diğer eş kurumlarla birlikte ortak hususları içerecek şekilde, yürürlükteki mevzuat, kurumların ihtiyaçları ve alınan dersler göz önüne alınarak belirlenmiş ve yayınlanmıştır. Diğer bütün sektörlerde olduğu gibi güvenlik sektöründe de yaşanan hızlı değişim, mevcut durumun ve buna bağlı olarak ihtiyaçların sürekli gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır.

Güvenlik timi tarafından icra edilen görevlerin etkinliği halihazırda teşkilat tarafından uygulanan denetimler ile değerlendirilmektedir. Güvenlik timine yönelik detaylı bir analizle, timin etkinliğinin artırılacağı, birime personel istihdamında uygun koşulların oluşturulabileceği, ihtiyaç duyacağı sistem, cihaz ve malzemelerin belirlenebileceği öngörülmektedir. Güvenlik timinin meslek analizinde DACUM analiz tekniği kullanılmıştır. DACUM, çeşitli sektörlerde yetkinlik gerektiren mesleklerde analiz yapmak üzere kullanılan bir yöntemdir (Norton, 1987). DACUM'a, özellikle, yeni bir iş oluşturmak ve yeni bir eğitim program kurgulamak ihtiyacı doğduğunda başvurulmaktadır (Kang vd., 2012). DACUM gücünü grup etkisinden alır, iş birliği içerisinde geleceğe odaklanır ve sadece iki günlük beyin fırtınası çalışmasının yeterli olması nedeni ile maliyeti de düşüktür (Norton, 2008).

Güvenlik timine yönelik yapılan DACUM analizinde uzman DACUM kolaylaştırıcıları ve işi yapan uzmanların katılımı ile bir çalıştay icra edilmiş ve birimin görevleri ile bu görevler altında yerine getirilen işler belirlenmiştir. Süreç sonunda ayrıca güvenlik tim personelinin bilgi, beceri ve davranış ihtiyaçları, kullandığı araç, gereç ve malzemeler ile geleceğe yönelik eğilimleri ortaya çıkarılmıştır.

Problem Cümlesi

Hiyerarşik yapıdaki bir kurumdaki güvenlik timinin DACUM'a dayalı meslek analizi nasıldır?

Alt Problemler

1. Güvenlik timinin görevleri nelerdir?
2. Güvenlik timinin belirlenen görevleri altındaki işler nelerdir?
3. Güvenlik timinin sahip olması gereken bilgi ve beceriler nelerdir?
4. Güvenlik timinin kullandığı araç, gereç ve malzemeler nelerdir?
5. Güvenlik timinin davranışları nelerdir?
6. Güvenlik timi hakkında geleceğe yönelik eğilimleri nelerdir?
7. Güvenlik timinin kullandığı kısaltmalar nelerdir?

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın deseni, veri toplama aracı, çalışma grubu, verilerin toplanması, geçerlik ve güvenirlik başlıklarına yer verilmiştir.

Araştırma Deseni

Çalışma, DACUM analizine dayalı nitel bir bütüncül tek durum desenli durum çalışmasıdır. Bir durum çalışması güncel bir olgu konusunda kendi gerçekliği bağlamında özellikle olgu ve bağlam arasındaki sınırlar açıkça belirli değilken yapılan ampirik bir sorgulamadır” (Yin, 2017). Bu çalışmada da hiyerarşik yapıdaki bir kurumda çalışan güvenlik timinin görev tanımları, bilgi, beceri ve davranış ihtiyaçları ile geleceğe yönelik eğilimlerine ilişkin meslek olgusu kendi bağlamında bütüncül tek durum deseninde nitel olarak sorgulanmış ve ampirik bulgulara yer verilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada, araştırmacılar tarafından, araştırmanın problem ve alt problemleri göz önünde bulundurularak, alanyazın incelemesi ve nitel veri toplama yöntemlerinden beyin fırtınası temelli odak grup görüşmesine dayalı DACUM meslek analiz yöntemi kullanılmıştır. Görüşme, şüphesiz, nitel yöntemlerden en sık kullanılanıdır. Görüşme ile katılımcıların bilgi, birikim ve tecrübelerini, duygularını ve algılarını ortaya çıkarmaları sağlanır (Bogdan ve Biklen, 1992; akt. Mohsin ve Zakaria, 2017)). Bowling (2002), odak grup görüşmesinde grup dinamiğinin etkisine dikkat çeker ve onun derinlemesine bilgi edinme ve düşünce üretme yöntemi olduğunu ifade eder. Çokluk, Yılmaz ve Oğuz (2011), odak grup görüşmesini, önceden belirlenmiş yönergeler çerçevesinde gerçekleştirilen, katılımcı özelliklerini ön planda tutan, söylemlerin kendisine ve toplumsal bağlamına dikkat edilen nitel bir veri toplama tekniği olarak açıklamaktadır. Çalışmada odak grup görüşmesinin seçilmesinin nedenleri, bu yöntemin, derinlemesine ve detaylı bilgi elde edilmesine imkan sağlaması katılımcıların duygu, düşünce, tecrübe, eğilim gibi kişisel özelliklerini yansıtabilmeleridir. Odak grup görüşmelerinin katılımcılar arasındaki etkileşimi artıracak bir özelliğe sahip olması, birbirlerinden etkilenen katılımcıların farklı görüşlerinin ortaya çıkmasına da neden olmaktadır. DACUM, ise genel bir ifadeyle, yetkinlik temelli eğitim programları oluşturmak üzere geliştirilmiş sistematik bir iş analiz yöntemidir (Norton, 2008). Developing A CurricuLUM kelimelerinden türetilen DACUM tekniği, 5-12 arası uzman iş görenin ve yetkin bir DACUM kolaylaştırıcısının katılımı ile düzenlenen üç günlük çalışmayı, çalıştay sonrasında mesleğe ait görev ve görev altında yerine getirilen işlere yönelik

DACUM tablosunun oluşturulmasını, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranış ihtiyaçları, kullanılan araç, gereç ve malzemeler ile geleceğe yönelik eğilimleri belirlemeyi kapsamaktadır (Adams, Hogan ve Steinke, 2015, s.13-14). Norton ve Moser (2013), DACUM felsefesinin Tablo 1’de yer alan üç ana hususa dayandığı ifade etmektedir.

Tablo 1.

DACUM Felsefesi

DACUM Felsefesi
1. Hiç kimse bir mesleği uzman iş görenden daha doğru şekilde tanımlayamaz.
2. Bir mesleği tarif etmenin etkin yolu uzman iş görenlerin gerçekleştirdiği işleri tanımlamaktır.
3. Bir mesleği doğru şekilde yapmak için belirlenmiş bilgi birikimine, yeteneğe, aletlere ve pozitif iş gören davranışlarına ihtiyaç duyulur.

Meslek analizi ile ilgili olarak pek çok yöntem bulunmaktadır. Mesleki ve Teknik Eğitim Birliği [Vocational-Technical Education Consortium of States (V-TECS)] ve İşlevsel Meslek Analizi [Functional Job Analysis (FJA)] başvuru sıklığına göre bunların önde gelenleri arasında yer almaktadır (Levine vd., 1983). V-TECS, maliyetli ve zaman gerektiren olan bir yöntem iken FJA, aynı DACUM gibi görevlere odaklı sonuçlar ve süreçler sunmasına popülerliğini kaybetmektedir. DACUM, az zamana ihtiyaç duymakta ve süreci katılımcılar tarafından kolayca anlaşılabilir (Sherrill ve Williams, 2005). Yukarıda belirtilen nedenler göz önünde bulundurularak, güvenlik timinin meslek analizinde DACUM meslek analiz yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmanın yapıldığı kuruma benzer organizasyonlarda meslek analizleri genelde alanda gözlem çalışmaları veya alan uzmanının görüşleri doğrultusunda yapılmaktadır. DACUM’da ise bu durumdan farklı olarak ve işbirliği içerisinde gerçekleşen bir grup çalışması ile meslek tüm boyutları ile incelenmektedir (Willett ve Hermann, 1989). Süreç boyunca o mesleği icra etmek üzere yeterli bilgi ve beceriye sahip uzman katılımcılar görüşlerini, hem bireysel hem de odak grup çalışması içinde diğerlerinden de etkilenerek ifade etmektedir (DeOnna, 2002). Bu DACUM meslek analizinin geçerli ve güvenilir olduğunun somut göstergelerinden birisidir.

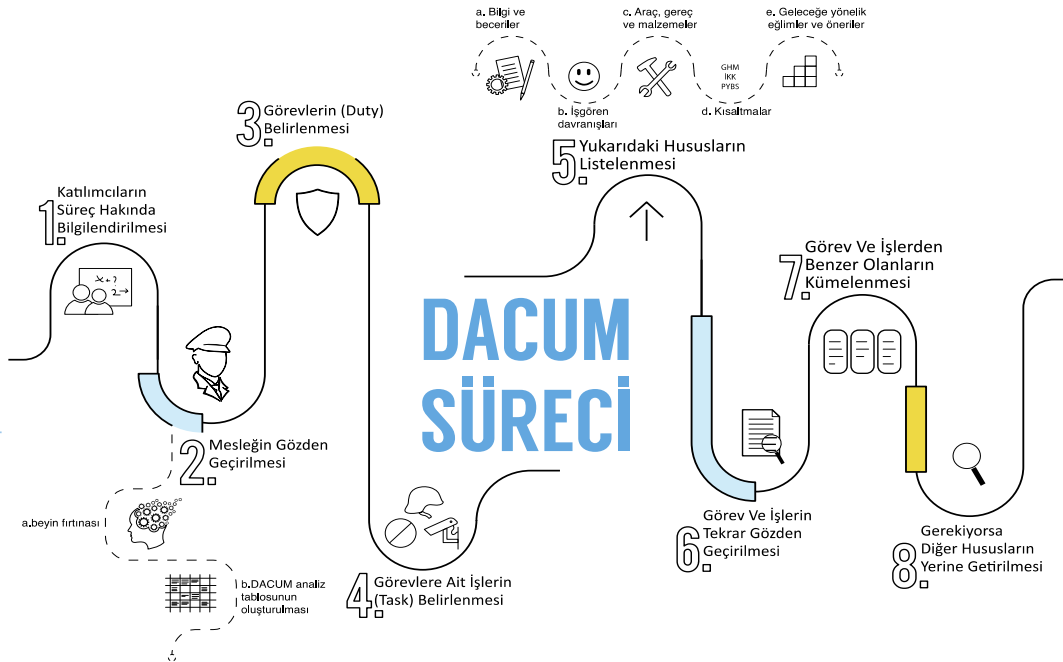
Çalışma Grubu

Güvenlik timinin meslek analizini yapmak üzere düzenlenen DACUM çalışmayı için uzman seviyesinde bilgi ve kıdeme sahip 15 güvenlik tim personeli aday olarak belirlenmiştir. Tamamı çalışmaya gönüllü olmalarına rağmen çalıştay 6 personel ile gerçekleştirilmiştir. Güvenlik timlerinde kadın personel istihdam edilmemesi nedeni ile belirlenen personelin tamamı erkeklerden oluşmuştur. Kurum, çalıştay için bünyesinde özel bir alan tahsis etmiştir.

Ekip lideri ve diğer kolaylaştırıcılar DACUM konusunda tecrübeleri olan uzman kişilerdir. Çalıştay öncesinde katılımcılardan çalışmada gönüllü olarak yer almak istediklerine dair yazılı olurları alınmıştır. Çalıştay süresince katılımcıların kıdem ve diğer ayırt edici hususları göz önünde bulundurulmamış (Norton ve Moser, 2013), her birine eşit söz hakkı verilmiş ve tüm fikirleri değerlendirmeye dahil edilmiştir. Çalıştayın başlangıcında kolaylaştırıcılar ve katılımcılar kendilerini tanıtmışlardır.

Verilerin Toplanması

DACUM analizi, seçilen güvenlik tim personelinin katıldığı bir çalıştay ile gerçekleştirilmiştir. Çalıştay kurumun belirlediği alanda, biri ekip lideri olmak üzere beş DACUM kolaylaştırıcısı ve altı katılımcıyla, daha önce belirlenen zamanda, geç kalma yaşanmaksızın başlamış ve ortalama iki saatte bir verilen kısa molalar dahil yaklaşık 6.5 saat sürmüştür. Çalıştay süreci Şekil 1’de olduğu gibi ilerlemiştir. DACUM prosedürü gereği, başlangıçta ekip lideri tarafından DACUM süreci hakkında bilgi verilmiştir. “U” düzeninde yerleştirilmiş katılımcılara, her defasında bir kişi konuşacak şekilde, sıra ile söz verilmiş ve icra ettikleri görevleri her turda bir görev olacak şekilde anlatmaları istenmiştir. Sıra kendisine geldiğinde herhangi bir söyleyeceği bulunmayan katılımcı “Geçiniz” diyerek ifade hakkında vazgeçmiş ve sıra diğer katılımcıya geçmiştir. Bir turda tüm katılımcıların “Geçiniz” demesini müteakip süreç sonlandırılmış ve bir sonraki problem cümlesine geçilmiştir. Görevlerin tamamlanmasını müteakip benzer düzende katılımcılara belirlenen görevleri altındaki işler, sahip olunması gereken bilgi ve beceriler, kullanılan araç, gereç ve malzemeler, davranışlar, geleceğe yönelik eğilimler ve kullanılan kısaltmalar hakkındaki görüşleri sorulmuş ve cevapları kayıt edilmiştir. Her ne kadar iki günlük çalıştay önerilse de hem katılımcı hem de kolaylaştırıcıların özel durumları nedeni ile çalışma bir günde ve iki oturumda tamamlanmıştır.



Şekil 1. DACUM çalıştay süreci

Kolaylaştırıcılar, konu içeriğine müdahale etmeden, katılımcıların fikirlerinin kağıda geçirilmesine ve tekrarları engellemek üzere bazı işlerin kümelenmesine yardımcı olmuşlardır. Çalıştay süresince Tablo 2’de yer alan prensiplere riayet edilmiştir.

Tablo 2.

DACUM Çalıştay Prensipleri

DACUM Çalıştay Prensipleri
1. Katılımcıların düşüncelerini, yaş veya kıdem farkı gözetmeksizin, önce sırayla bireysel, ardından grup çalışması şeklinde, tehditkâr olmayan bir ortamda ve özgürce ifade etmesine olanak sağlanmıştır.
2. Çalıştay, sadece katılımcı ve kolaylaştırıcıların yer aldığı rahat bir ortamda gerçekleştirilmiştir.
3. DACUM katılımcıları herhangi bir başvuru kaynağı (mevzuat, kurum içi düzenleme vb.) kullanmamışlardır.
4. Görev ve görev altında yerine getirilen işler ancak tüm katılımcılar hemfikir olduktan sonra kayda alınmıştır.

DACUM analizi sonunda yedi görev ve bu görevlerin altında yer alan 51 iş belirlenmiştir. Çalışma kapsamında ayrıca güvenlik tim personelinin bilgi, beceri ve davranış ihtiyaçları, kullandığı araç, gereç ve malzemeler, kullanılan kısaltmalar ile geleceğe yönelik eğilimler de ortaya çıkarılmıştır.

DACUM meslek analizi hakkında, çalışmaya katılan güvenlik tim personeli ile farklı bir zamanda ikinci görüşme yapılmış, bu çalışmada görev sayısı değişmezken görev altında yerine getirilen iş sayısı, personelin ortak fikriyle, işlerin birleştirilmesi neticesinde 48'e indirilmiştir. Katılımcılar ayrıca belirlenen görevleri önem, görev altında yerine getirilen işleri ise yapılış sırasına göre önceliklendirmişlerdir. Sonuç olarak yedi görev ve 48 görev altında yerine getirilen işi içeren güvenlik timinin DACUM meslek analizi çalışması tamamlanmıştır.

Çalıştaydan elde edilen sonuçlara uygun olarak DACUM Analiz Tablosu hazırlanmıştır. Tabloda görevler ve görev altında yerine getirilen işler DACUM tekniğine uygun olarak, görevler sol tarafa sütun halinde, her görev altında yerine getirilen işler ise görevlerin sağ tarafında olacak şekilde Tablo 3'te yer alan hali ile yerleştirilmiştir (EK-1).

Tablo 3.

DACUM Analiz Tablosu

GÖREVLER	İŞLER									
A	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10
B	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10
C	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8		
D	D1	D2	D3	D4	D5	D6				
E	E1	E2	E3	E4						
F	F1	F2	F3	F4	F5	F6				
G	G1	G2	G3	G4						

Geçerlik ve Güvenirlik

Nicel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve güç analizi sayısal göstergelerle kanıtlanırken nitel araştırmalarda bunu kanıtlayacak sayısal veriler olmadığı için bu işlemleri yapmak için farklı yöntemler uygulanmaktadır. Nitel araştırmalarda geçerlik-güvenirlik nicel çalışmalardan farklı olarak ele alınmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Lincoln vd. (2011), nicel araştırmalarda kullanılan geçerlik ve güvenilirlik ifadelerinin yerine nitel araştırmalarda inanılabilirlik, güvenilebilirlik, onaylanabilirlik ve aktarılabilirlik ifadelerini kullanmışlardır. Nitel araştırmada

“geçerlik” bilimsel bulguların inandırıcılığı ve aktarılabirliği, “güvenirlik” ise bilimsel bulguların tutarlılığı ve teyit edilebilirliği ile ilgilidir (Krefting, 1991). Bu doğrultuda araştırmanın geçerliği ve güvenilirliğini artırmak için güvenlik timinin amiri konumunda bulunan ve timin görevlerini denetlemekten sorumlu iki personel ile de analiz tablosu hakkında görüşme yapılmıştır. Bahse konu personel, özellikle kullanılan malzemeler ve kısaltmalar konusunda görüş belirtmişlerdir. Bu görüşler çalışmaya katılan güvenlik tim personeli ile farklı bir zamanda yapılan ikinci görüşmede bir kez daha değerlendirilmiştir.

Bulgular

Bu çalışmada hiyerarşik yapıdaki bir kurumdaki güvenlik timinin DACUM’a dayalı meslek analizi güvenlik timinin görevleri, güvenlik timinin belirlenen görevleri altındaki işler, güvenlik timinin sahip olması gereken bilgi ve beceriler, güvenlik timinin kullandığı araç, gereç ve malzemeleri, güvenlik timinin davranışları, güvenlik timi hakkında geleceğe yönelik eğilimleri, güvenlik timinin kullandığı kısaltmalar bağlamında araştırmanın alt problemlerine yanıt olacak biçimde elde edilen veriler DACUM analizi çerçevesinde sınıflanmış ve 7 alt problem başlığı altında verilmiştir.

1. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi olan “Güvenlik timinin görevleri nelerdir?” sorusuna ilişkin DACUM meslek analizi çerçevesinde yedi görev belirlenmiştir: **A.** Ziyaretçi Karşılama, **B.** Devriye Atmak, **C.** Nöbet Tutmak, **D.** Araç Muhafızlığı Yapmak, **E.** Araç Kontrolü Yapmak, **F.** Geri Bildirimde Bulunmak, **G.** Personelin Giriş ve Çıkışını Kontrol Etmek.

Güvenlik timi, görevlerden altısını kurum içinde icra edilirken bir görev kurum dışında yerine getirilmektedir. Üç görev kurumun giriş kapısında icra edilen görevlere yöneliktir. Güvenlik timinin en önemli iki görevi “Devriye Atmak” ve “Nöbet Tutmak” olarak belirlenmiştir. “Ziyaretçi Karşılama” ve “Personelin Giriş ve Çıkışını Kontrol Etmek” ikinci, “Araç Muhafızlığı Yapmak”, “Araç Kontrolü Yapmak ve “Geri Bildirimde Bulunmak” ise üçüncü öncelikli görevler olarak sıralanmıştır.

2. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Güvenlik timinin belirlenen görevleri altındaki işler nelerdir?” sorusuna ilişkin DACUM meslek analizi çerçevesinde 7 göreve bağlı 48 yerine getirilen iş belirlenmiştir. Güvenlik timinin belirlenen görevlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo-4.*Güvenlik Timi DACUM Analizi*

A. Ziyaretçi Karşılama	A.1 Ziyaretçinin Üst Aramasını Yapmak A.2 Ziyaretçi Yanındaki Malzemeleri Kontrol Etmek A.3 Ziyaretçinin Kılık ve Kıyafetini Kontrol Etmek A.4 Ne Sebeple Geldiğini Sormak A.5 Ziyaretçinin Bilgilerini Sorgulamak A.6 Ziyarete Gelineen Personele Haber Vermek A.7 Ziyaretçi Bilgilerini Kayıt Etmek A.8 Ziyaretçilere Kurallar Hakkında Bilgi Vermek A.9 Şüpheli Şahıslara Müdahale Etmek A.10 Ziyaretçiye Refakat Etmek
B. Devriye Atmak	B.1 Nöbet Yerlerinden Durum Raporu Almak B.2 Gerekli Teçhizatı Kuşanmak B.3 Nöbet Mahallerini Kontrol Etmek B.4 Günün Parolasını Almak B.5 Kullanılmayan Sistem ve Cihazları Kontrol Etmek B.6 Olmaması Gereken Yerdeki Personeli Çıkarmak B.7 Nöbet Tutacak Personelin Uygunluğunu Kontrol Etmek B.8 Sorumluluk Alanı Güvenliğini Kontrol Etmek B.9 Güvenlik Çizelgelerini İmzalamak B.10 Kendi Emniyetini Sağlamak
C. Nöbet Tutmak	C.1 Gerekli Teçhizatı Kuşanmak C.2 Görev Yerini Koruyup Kollamak C.3 (Güvenlik Kamerasından) Birlik İçini ve Dışını Kontrol Etmek C.4 Nöbet Mahallini Kontrol Ettikten Sonra Teslim Almak C.5 Personelin Birlik Dışına Giriş ve Çıkışlarını Kontrol Etmek C.6 Birliğe Giren Çıkan Araçları Kayıt Etmek C.7 Nöbete Gidecek Silahların Devir Teslimini Yapmak C.8 Nöbet Mahallinin Temizliğini ve Düzenini Sağlamak
D. Araç Muhafızlığı Yapmak	D.1 Gerekli Teçhizatı Kuşanmak D.2 Görev Kağıdını Kontrol Etmek D.3 Araç Şoförünü Emniyet Hususları Hakkında Uyarmak D.4 Kendi Emniyetini Sağlamak D.5 Araç İntikali Süresince Gözetleme Yapmak
E. Araç Kontrolü Yapmak	E.1 Araçların Altını Kontrol Etmek E.2 Araç Bagajını Kontrol Etmek E.3 Araç Evraklarını Kontrol Etmek E.4 Araç Şoförlerini Emniyet Hususları Hakkında Uyarmak
F. Geri Bildirimde Bulunmak	F.1 Nöbet Heyeti İle Sürekli İletişimde Olmak F.2 Arızalı Sistem ve Cihazları Bildirmek F.3 Mesai Saati Dışında Birliğe Gelen Personeli Rapor Etmek F.4 Kural İhlallerini Bildirmek F.5 Şüpheli Şahısları ve Olayları Rapor Etmek F.6 Yetkisini Aşan Durumları Bildirmek
G. Personelin Giriş ve Çıkışını Kontrol Etmek	G.1 Kimlik Kontrolü Yapmak G.2 Silahı Olup Olmadığını Sormak G.3 Personelin Beraberindeki Malzemeyi Kontrol Etmek G.4 Kılık ve Kıyafetini Kontrol Etmek

DACUM analiz tablosunda her bir görevlerin altında yer alan işler incelendiğinde en çok işin onar tane ile “Ziyaretçi Karşılama” ve “Devriye Atmak” görevleri için tanımlandığı görülmektedir. Bu durum bahse konu görevlerin diğerlerine göre daha karmaşık bir yapıda olduğunu göstermektedir. “Araç Kontrolü Yapmak” görevi için ise sadece dört iş belirlenmesi bu görevin daha az karmaşık bir işlemler sırası gerektirdiği şeklinde değerlendirilebilir.

3. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Güvenlik timinin sahip olması gereken bilgi ve beceriler nelerdir?” çerçevesinde 12 beceri ve 15 bilgi belirlenmiştir. Güvenlik timinin sahip olması gereken bilgi ve becerilere ilişkin bulgular Şekil 2 ve 3’te olduğu gibidir.



Şekil 2. Güvenlik timinin sahip olunması gereken bilgiler



Şekil 3. Güvenlik timinin sahip olunması gereken beceriler

Güvenlik tim personeli için aralarında “Silah kullanımı”, “Kişilik yapıları” ve “Güvenlik prosedürlerinin” de olduğu 15 bilgi ve “Fiziki olarak yeterlilik”, “İletişim kurmak ve “Stres yönetebilmek” başlıklarını içeren 12 beceri tespit edilmiştir. Becerilerin büyük bir çoğunluğu işe alım süreçlerinde aranan özellikler arasındadır.

4. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Güvenlik timinin kullandığı araç, gereç ve malzemeler nelerdir?” çerçevesinde 21 araç, gereç ve malzeme belirlenmiştir. Güvenlik timinin kullandığı araç, gereç ve malzemelere ilişkin bulgular Şekil 4’te verilmiştir.



Şekil 4. Güvenlik timinin kullandığı araç, gereç ve malzemeler

Güvenlik tim personelinin mesleği icra esnasında kullandığı ve sayıları 21 olarak tespit edilen araç, gereç ve malzemeler arasında “Silah ve şarjör”, “Çelik yelek”, “Miğfer” ve “Gamsela (Yağmur Koruyucu)” gibi koruyucu malzeme, “Bilgisayar”, “Telefon”, “Kapalı devre kamera sistemi” gibi sistemler yer almaktadır. Bu sistem ve cihazlar karmaşık algoritmaları olmayan, kullanıcı dostu, kısa zamanda nasıl kullanılacağı öğrenilen yapıdadır.

5. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Güvenlik timinin davranışları nelerdir?” çerçevesinde, güvenlik tim personeli için sahip olması gereken 9 davranış belirlenmiştir. Güvenlik timinin davranışlarına ilişkin bulgular Şekil 5’te verilmiştir.



Şekil 5. Güvenlik timinin davranışları

Güvenlik timinin davranışları “Nazik olmak, “Sabırlı Olmak”, “Uyanık olmak”, “Planlı olmak”, “Profesyonel olmak” ,“Sakin olmak” ,“Güvenilir olmak” ,“Planlı olmak” ,“Kurallara uymak”, “Güvenlik yönelimli olmak” ve “Esnek olmak” şeklinde belirlenmiştir. Bahse konu davranışların hizmet sektöründe insanlar ile doğrudan iletişim kuran insanlarda izlenmesi beklenen davranışlar olduğu görülmüştür.

6. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Güvenlik timinin geleceğe dair eğilimleri nelerdir?” çerçevesinde 8 husus belirlenmiştir. Güvenlik timinin geleceğe dair eğilimlerine ilişkin bulgular Şekil 6’da verilmiştir.



Şekil 6. Güvenlik timinin geleceğe yönelik eğilimleri

Teknolojide yaşanan gelişim hiç şüphe yoktur ki bu mesleğin de giderek daha teknoloji odaklı olmasını gerektirecektir. Güvenlik tim personelinin gerek konum, gerekse özlük hakları bakımından görevde yükselmek konusunda istekli olması kaçınılmazdır. Kurumun personel politikası zorunlu atama sistemini şart koşmaktadır. Bu durum tüm personel tarafından bilinmektedir. Tim personeli, gerekli şartları sağlaması durumunda, bir veya daha yukarıdaki statüye geçiş imkanına sahiptir. Sözleşmeli personel statüsünde istihdam edilen güvenlik tim personelinin, kurumun belirlediği şartları sağlayamadığı veya beklenen performansı gösteremediği durumda sözleşmesi feshedilebilecek veya uzatılmayacaktır. Kolluk görevi yapan teşkilatlara yönelik terör riski içinde bulunulan koşulların değişimine göre farklılık göstermektedir. Bu riskte meydana gelecek artış güvenlik tim personelinin de yakından etkileyecektir. Yaşanan ekonomik değişimlere bağlı olarak ülkeler savunma harcamalarında azalmaya gidebilmektedir. Böyle bir durum güvenlik tim personelinin pek çok açıdan etkileyebilir.

7. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi “Güvenlik timinin kullandığı kısaltmalar nelerdir?” çerçevesinde beş kısaltma belirlenmiş ve bu kısaltmalara ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.

Güvenlik Timinin Kullandığı Kısaltmalar

Kısaltmalar	
GHM	Güvenlik Harekat Merkezi
KİHBİ	Kaçakçılık İstihbarat Harekat ve Bilgi Toplama
PYBS	Personel Yönetim Bilgi Sistemi
HELİPED	Helikopter Pisti
İKK	İstihbarata Karşı Koyma

Kısaltmalar ve açık yazımlarından da anlaşılacağı üzere kurum içerisinde her personelin bildiği, günlük konuşmalarda sıklıkla kullanılan ve yazılı raporlarda dahi geçen terimlerdir. Kurumun güvenlik timine yönelik meslek analizi, DACUM meslek analizi yöntemi ile yukarıda belirtilen şekilde, kısa bir süre içerisinde ve düşük maliyet ile icra edilmiştir. Analizin geneline bakıldığında mesleğin bizzat icra edenler tarafından değerlendirilmesi, bilgi beceri ve davranışların neler olması gerektiğinin belirlenmesi ve geleceğe yönelik eğilimlerin ifade edilmesi ile analizin çok boyutlu ve etkin şekilde gerçekleştirildiği söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Meslek kapsamında yerine getirilen görevlerin dinamik olması ve sürekli değişime uğraması meslek analizi sürecinin değişime uyum sağlayacak şekilde tasarlanmasını zorunlu kılmaktadır (Çelikten, 2005). Bu çalışma ile DACUM meslek analiz yöntemi ile bir kurumun güvenlik timine yönelik meslek analizinden ulaşılan sonuçlar ele alınmıştır. Analiz, bizzat bu timde görev yapan personelin katılımıyla gerçekleştirilen ve her bireyin tehditkar olamayan bir ortamda kendisini rahatça ifade ettiği, beyin fırtınası yönteminin kullanıldığı bir çalıştay ile gerçekleştirilmiştir. Norton ve Moser'in (2013) belirlediği düzen içerisinde meslek kapsamında yerine getirilen görevler ile her görev altında yerine getirilen işler tespit edilmeye çalışılmıştır. Analiz kapsamında ayrıca, güvenlik tim personelinin bilgi, beceri ve davranış ihtiyaçları, kullandığı araç, gereç ve malzemeler, görevleri icra ederken kullandığı kısaltmalar ile geleceğe yönelik eğilimler de ortaya çıkarılmıştır.

Katılımcılar, bu yönde bir analiz çalışmasında yer almanın kendilerini mutlu ve faydalı hissetmelerine neden olduğunu, çalıştay süresince mesleğe dair yaptıkları görevleri sınıflandırmanın yanında ve sahip oldukları bilgi ve becerilerin farkına vardıklarını ifade etmişlerdir. Çalışma ile yaptıkları mesleğin kapsamını ve bunu icra etmek için sahip olması gereken hususları bir araya getirilmesinin kendilerini mutlu ve değerli hissettirdiğini belirtmişlerdir. Çalışmaya katılmaktan memnun olduklarını, çalışma boyunca kendilerini rahatça ifade edebildiklerini, fikirlerine değer verilerek kayıt edilmesinin kurumsal aidiyetlerinin artmasına katkı sağladığı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Kurumda önemli bir yeri bulunan güvenlik timi için yapılan meslek analizi ile tim personelinin meslek kapsamında yaptığı tüm görevler detaylı olarak belirlenmiştir. Çalışmada DACUM meslek analizi yöntemi kullanılması ve analizin işleri bizzat yerine getiren uzmanlar tarafından yapılmasıyla geçerliliği ve güvenilirliği artıracağı düşünülmüştür. Güvenlik tim personelinin en önemli görevlerinin "Devriye Atmak" ve "Nöbet Tutmak" oldukları tespit edilmiştir. Bu iki husus genel olarak güvenlik hizmeti sunan kurumların öncelikleri ile de uyusmaktadır. "Devriye

Atmak” görevinin en fazla sayıda görev altında yerine getirilen işi içermesi bu görevin karmaşık olduğunun göstergesidir. Belirlenen görevler tim personelinin günlük mesai süresince çeşitli zamanlarda yaptığı işleri kapsamaktadır. Tüm görevlerin hayatın doğrudan içinden alınması ve hiç birinin gerektiğinde yapılacak hususları içermemesi analizin gerçek anlamda mesleğin her yönünü kapsayan bir değerlendirmesi olduğunun bir başka kanıtıdır.

Çalışma sonunda DACUM meslek analiz yönteminin, Adams, Hogan ve Steinke (2017) tarafından belirtildiği şekilde, maliyeti düşük ve uygulama süresinin kısa olduğu teyit edilmiştir. Analizin bizzat mesleği yerine getiren uzman kişiler tarafından ve meslek kapsamında yerine getirilen görevleri doğrudan işi yapan kişi gözünden bilgi ve tecrübeleri esas alınarak yapılması analizin geçerliliğini ve güvenilirliğini artırmıştır. Witkin ve Altschuld (1995) tarafından da benzer hususlar nedeni ile eleştirilen DACUM’un, bu konuda uzman DACUM kolaylaştırıcılarına ihtiyaç duyması, kolaylaştırıcıların grup çalışmasına yatkın olması ve kişisel önyargılardan uzak durması zorunluluğu taşıması, katılımcı olarak ise kendini iyi ifade edebilen, durumsal farkındalığı yüksek, grup baskısından veya baskın katılımcıdan etkilenmeyecek yapıdaki kişileri gerektirmesi gibi sınırlılıklarının olduğu görülmüştür. Konunun uzmanlarınca yapılan incelemede de analiz sonuçlarının doğru ve etkili olduğu teyit edilmiştir. DACUM meslek analiz yönteminin HYK’deki diğer birimlerde uygulanması durumunda, kurumun, tüm birimleri için detaylı bir meslek analizi yapılmış olacağı, personelin bilgi, beceri ve davranış ihtiyaçları, kullandığı araç, gereç ve malzemeler, kullanılan kısaltmalar ile geleceğe yönelik eğilimlerin de ortaya çıkarılacağı değerlendirilmektedir. Elde edilen sonuçlar güvenlik timine personel temininde aranan şartları (bilgi ve beceri) belirleyecek, kurumun hizmet içi eğitim programlarını hangi bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaya odaklanmasına gerektiğini göz önünde bulundurarak güncellemesini sağlayacaktır. Analiz yönteminin bahse konu kurum için etkinliği bu çalışmadan elde edilen hususların hayata geçirilerek elde edilen sonuçların değerlendirilmesinden sonra ortaya çıkacaktır.

Kaynaklar / References

- Adams, R., Hogan, L., & Steinke, L. (2017). *Dacum: The history of develop a curriculum*. Amazon Digital Services.
- Bowling, A. (2002). *Research methods in health: Investigating health and health services*. Philadelphia, PA: McGraw-Hill House.
- Brannick, M. T., Levine, E. L., & Morgeson, F. P. (2007). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Çelikten, M. (2005). *Neden iş analizi yapılmalı? Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 127-135.
- Dağdeviren, M., Diyar, A., & Mustafa, K. U. R. T. (2004). İş Değerlendirme Sürecinde Analitik Hiyerarşi Prosesi Ve Uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 19(2).
- DeOnna, J. (2002). DACUM-A versatile competency-based framework for staff development. *Journal for Nurses in Staff Development*, 18 (1), 5-13.
- Dierdorff, E. C., & Wilson, M. A. (2003). A meta-analysis of job analysis reliability. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 635-646.
- Gael, S. (1988). *The job analysis handbook for business, industry, and government (Vol. 1)*. John Wiley & Sons.
- Kang, H. S., Son, H. M., Lim, N. Y., Cho, K. S., Kwon, S. B., Yi, Y. J., Park, Y. S., Lee, E. H., Kim, J. H., Han, H. J., Baik, J. M., & Jeong, Y. (2012). Job analysis of clinical research coordinators using the DACUM process. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42(7), 1027-38.
- Krefting, L. (1991). Rigor in qualitative research: The assessment of trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45 (3), 214-222.
- Levine, E. L., Ash, R. A., & Sistrunk, H. H. F. (1983). Evaluation of job analysis methods by experienced job analysts. *Academy of Management Journal*, 26 (2), 339-348.
- Lincoln, Y. S., Lynham, S. A., & Guba, E. G. (2011). Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences, revisited. *The Sage handbook of qualitative research*, 4, 97-128.
- Mohsin, M., & Zakaria, A. R. (2017). Inclusive pedagogy literacy among academic community at institute of teacher education, Kuala Lumpur. *Open Journal of Social Sciences*, 5, 114-122.
- Morgeson, F. P., Brannick, M. T., & Levine, E. L. (2019). *Job and work analysis: Methods, research, and applications for human resource management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Norton, R. E. (2008). *Competency-based education via the DACUM and SCID process: An overview*. Görüntülenme tarihi 25 Nisan 2019, [http://www.unevoc.unesco.org/eforum/CBE_DACUM_SCID%20article\(2\).pdf](http://www.unevoc.unesco.org/eforum/CBE_DACUM_SCID%20article(2).pdf)
- Norton, R. E., & Moser, J. (2013) *DACUM handbook*. (Fourth Edition). Columbus. OH Center on Education and Training for Employment.
- Norton, R. E. (1987). *Competency-Based Education and Training: A Humanistic and Realistic Approach to Technical and Vocational Instruction*. Regional Workshop on Technical Occasional Teacher Training sempozyumunda sunulan bildiri, Japonya.
- Sanchez, J. I. (1994). From documentation to innovation: Reshaping job analysis to meet emerging business needs, *Human Resource Management Review*, 4-1, 51-74.
- Sırbua, J., & Pinteaa, F. R. (2014). Analysis and evaluation of jobs-important elements in work organization. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 124, 59-68.
- Sherrill, W. W., & Williams, F. (2005). Mapping competencies for the multiskilled health care professional: An allied health curriculum reform project. *Journal Of Allied Health*, 34(4), 185-91.
- Singh, P. (2008). Job analysis for a changing workplace. *Human Resource Management Review*, 18(2), 87-99.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, A. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Waters, L. D, Mironova, O., & Stobinski, J. X. (2017). The many potential uses for a job analysis. *Journal of the Association for Vascular Access*, 22(3), 124-128.
- Willett, J., & Hermann, G. (1989). Which occupational analysis technique: Critical incident, DACUM, and/or information search? *The Vocational Aspect of Education*, 41(110), 79-88.

- Witkin, B., & Altschuld, J. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23 (112).
- Yin, R. K. (2017). *Durum çalışması araştırması uygulamaları*. (Çev. I. Gunbayı), Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Yazarlar

İletişim

Tarkan Düzgünçınar, Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi Anabilim
Dalı Doktora Öğrencisi, Çalışma Alanları:
Okul Yönetimi, Eğitim Yönetimi, Meslek içi
Eğitim, Meslek Analizi.

SG Albay, Sahil Güvenlik Okul Komutanlığı-
Antalya, tdcinar@sg.gov.tr

İlhan Günbayı, Akdeniz Üniversitesi Eğitim
Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim
Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi
Anabilim Dalı Başkanıdır. Çalışma Alanları:
Eğitim Yönetimi ve Planlaması, Okul Yöneticiliği
ve Eğitim Deneticiliği.

Prof. Dr., Akdeniz Üniversitesi, Antalya,
igunbayi@akdeniz.edu.tr

Summary

Purpose and Significance. In institutions with hierarchical structures, as in others, the knowledge and skills of the personnel must be in accordance with the requirements of the positions held. In organizations with a strict hierarchical structure, it is becoming more and more important to determine the jobs, to provide suitable personnel, to train them as required, to determine the wages they deserve, to evaluate their performances. The institution subject to the study is the in-service training unit of the organization that serves in the security sector and comes to mind first. The safety and security issues of the institution are carried out through the security team, who has been employed in accordance with this field and received the necessary training. The effectiveness of the duties performed by the security team is currently being evaluated by the audits performed by the institution. The study was carried out on how the occupational analysis of a security team in a hierarchical institution is based on DACUM. DACUM is a method used to analyze professions requiring competence in various sectors. DACUM is used especially when there is a need to create a new job and set up a new training program. DACUM derives its power from group influence. It focuses on the future in collaboration and its cost is low as only two days of brainstorming work is sufficient. Within the scope of the study, answers to the questions below were sought.

1. What are the duties of the security team?
2. What are the tasks under the determined duties of the security team?
3. What knowledge and skills should the security team have?
4. What are the tools, equipment and materials used by the security team?
5. What are the behaviors of the security team?
6. What are the future trends about the security team?
7. What are the abbreviations used by the security team?

Methodology. This study is a qualitative holistic single state pattern case study based on DACUM analysis. In this research the professional phenomenon related to the job descriptions, knowledge, skills and behavioral needs and future trends of the security team working in a hierarchical institution has been questioned qualitatively in the holistic single case pattern and empirical findings are included.

Results. With this study, the results obtained from the job analysis of an institution's security team with the DACUM profession analysis method are discussed. The analysis was carried out with a workshop with the participation of the personnel working in this team and using a brainstorming method in which every individual can express himself comfortably in a non-threatening environment. The duties performed under the profession and the tasks performed under each duty were tried to be determined. Within the scope of the analysis, the information, skills and behavioral needs of the security team personnel, the tools, materials and materials used, the abbreviations used while performing the tasks, and future trends were also revealed. With the job analysis made for the security team, all the duties of the team staff within the scope of the profession are determined in detail. The duties identified include the work of the team staff at various times during the daily work. The fact that all duties are taken directly from life and that none of them include what is necessary is proof that the analysis is a true assessment of every aspect of the profession. At the end of the study, it was confirmed that the cost of DACUM profession analysis method was low and the implementation period was short. The fact that the analysis is carried out by experts who perform the profession and the tasks performed

within the scope of the profession, directly on the basis of their knowledge and experience, has increased the validity and reliability of the analysis.

Suggestions. By applying the DACUM profession analysis method in other units, a detailed profession analysis will be made for all units of the institution. Information, skills and behavioral needs of the personnel, tools, materials and materials used, abbreviations used, and future trends will also be revealed. The results obtained will determine the conditions (knowledge and skills) required for procuring staff to the security team, and enable the institution to update its in-service training programs by considering what knowledge, skills and behaviors should be focused on. The effectiveness of the analysis method for the said institution will emerge after the evaluation of the results obtained by realizing the issues obtained from this study.

EK-1 DACUM Güvenlik Timi Meslek Analizi Tablosu

DACUM Güvenlik Timi Meslek Analiz Tablosu

Görevler	İşler				
A. Ziyaretçi Karşılama	A.1 Ziyaretçinin Üst Aramasını Yapmak	A.2 Ziyaretçi Yanındaki Malzemeleri Kontrol Etmek	A.3 Ziyaretçinin Kılık ve Kıyafetini Kontrol Etmek	A.4 Ne Sebepçe Geldiğini Sormak	A.5 Ziyaretçinin Bilgilerini Sorgulamak
B. Devriye Atmak	B.1 Nöbet Yerlerinden Durum Raporu Almak	B.2 Gerekli Teçhizatı Kuşanmak	B.3 Nöbet Mahallerini Kontrol Etmek	B.4 Günün Parolasını Almak	B.5 Kullanılmayan Sistem ve Cihazları Kontrol Etmek
C. Nöbet Tutmak	C.1 Gerekli Teçhizatı Kuşanmak	C.2 Nöbet Mahallini Kontrol Ettikten Sonra Teslim Almak	C.3 (Güvenlik Kamerasından) Birlik İçini ve Dışını Kontrol Etmek	C.4 Görev Yerinin Gözetlemesini Sağlamak	C.5 Personelin Birlik Dışına Giriş ve Çıkışlarını Kontrol Etmek
D. Araç Muhafızlığı Yapmak	D.1 Gerekli Teçhizatı Kuşanmak	D.2 Görev Kağıdını Kontrol Etmek	D.3 Araç Şoförünü Emniyet Hususları Hakkında Uyararak	D.4 Aracın, Araç İçerisinde Bulunan Personelin ve Kendisinin Emniyetini	D.5 Araç İntikali Süresince Gözetleme Yapmak
E. Araç Kontrolü Yapmak	E.1 Araçların Altını Kontrol Etmek	E.2 Araç Bagajını Kontrol Etmek	E.3 Araç Evraklarını Kontrol Etmek	E.4 Araç Şoförlerini Emniyet Hususları Hakkında Uyararak	
F. Geri Bildirimde Bulunmak	F.1 Nöbet Heyeti İle Sürekli İletişimde Olmak	F.2 Arızalı Sistem ve Cihazları Bildirmek	F.3 Mesai Saati Dışında Birliğe Gelen Personeli Rapor Etmek	F.4 Kural İhlallerini Bildirmek	F.5 Şüpheli Şahısları ve Olayları Rapor Etmek
G. Personelin Giriş ve Çıkışını Kontrol Etmek	G.1 Kimlik Kontrolü Yapmak	G.2 Silahlı Olup Olmadığını Sormak	G.3 Personelin Beraberindeki Malzemeyi Kontrol Etmek	G.4 Kılık ve Kıyafetini Kontrol Etmek	G.5 Personelin Yanındaki Malzemeleri Kontrol Etmek

A.6 Ziyarete Geline Personele Haber Vermek	A.7 Ziyaretçi Bilgilerini Kayıt Etmek	A.8 Ziyaretçilere Kurallar Hakkında Bilgi Vermek	A.9 Şüpheli Şahıslara Müdahale Etmek	A.10 Ziyaretçiyi Ziyarete Gelen Refakatinde İçeri Almak
B.6 Olmaması Gereken Yerdeki Personeli Çıkarmak	B.7 Nöbet Tutacak Personelin Uygunluğunu Kontrol Etmek	B.8 Sorumluluk Alanı Güvenliğini Kontrol Etmek	B.9 Nöbet Mevkilerinde Bulunan Defterleri Kontrol Ederek İmzalamak	B.10 Kendi Emniyetini Sağlamak
C.6 Birliğe Giren ve Çıkan Araçları Kayıt Etmek	C.7 Nöbete Gidecek Silahların Devir Teslimini Yapmak	C.8 Nöbet Mahalinin Temizliğini ve Düzenini Sağlamak		
F.6 Yetkisini Aşan Durumları Bildirmek				

Genel Bilgi ve Beceriler

Bilgi
Silah Kullanımı
X-Ray Kapı Kullanımı
Acil Durum Uygulamaları
Kişilik Profili
İlk Yardım
El ve Boy Dedektörü Kullanımı
Kapalı Devre Kontrol Sistemi
Düdük ve Megafon Kullanımı
Güvenlik Prosedürleri
KİHBİ Sistemi
Personel Yönetim Bilgi Sistemi
Bilgisayar Uygulamaları
Araç Kullanma
Kayar Kapı Kullanma
Alarm Sistemi

Beceriler

Çeviklik
Fiziki Olarak Yeterli Olabilmek
Titizlik
İletişim Kurabilmek
Soğuk Kanlılık
Zamanı Yönetebilmek
Durumsal Farkındalığı Olabilmek
Silah Kullanabilmek
Planlılık
Uyanıklık
Stres Yönetebilmek
Temsil

Kısaltmalar

GHM
KİHBİ
PYBS
HELİPED
İKK

Araç, Gereç ve Materyaller

Silah ve Şarjör
Kasatura
Miğfer
Kalkan
Çelik Yelek
Hücum Yeleği
Gamsela (Yağmur Koruyucu)
Telsiz
El ve Boy Dedektörü
Megafon
Düdük
Arama Aynası
Bilgisayar
Telefon
Araç
Kayar Kapı
Bariyer
Kapı Kumandası
Kapalı Devre Kamera Sistemi
Alarm Devresi
Yangın Söndürme Devresi

Davranışlar

Nazik Olmak
Sabırlı Olmak
Uyanık Olmak
Profesyonellik
Sakin Olmak
Güvenilir Olmak
Planlı Olmak
Kurallara Uymak
Güvenlik Yönelimli Olmak
Esnek Olmak

Geleceğe Yönelik Eğilimler

Teknolojinin Daha Etkin Kullanılması
Görevde Yükselmek
Atamaya Tabi Olmak
Statü Değişimi
Sözleşme Feshi
Terör Tehdidinin Artması
Savunma Harcamalarının Azaltılması