



Subay İş Analizi: İlçe Jandarma Komutanı Örneği¹

Officer Job Analysis: Provincial Gendarmerie Commander Sample

Mehmet KAHYA Suudan Gökçe GÖK Ebru KAYA Kaan Özgür KAYICI

Mutlu TOKMAK Ali YILDIRIM

Dr. Öğr. Üyesi, Jandarma Ve Sahil Güvenlik Akademisi, Jandarma Astsubay Meslek Yüksekokulu, Ankara, Türkiye
Dr. Öğr. Üyesi, Jandarma Ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye
Arş. Gör., Jandarma Ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye
Öğr. Gör., Jandarma Ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye
Doç. Dr. Jandarma Ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye
Dr. Öğr. Üyesi Jandarma Ve Sahil Güvenlik Akademisi, Güvenlik Bilimleri Fakültesi, Ankara, Türkiye

ÖZET

İş analizi bir kadroda icra edilen görevlerin detaylıca incelenerek ortaya konulmasıdır. İş analizi yaklaşımlarına örnek olarak görev envanteri analiz tekniği, kritik olay tekniği, pozisyon analiz anketi, fonksiyonel iş analizi tekniği, hareket etüdü ve puan verme yönteminin bir uyarlaması olan HAY Planı gibi yaklaşımlar verilebilir. Bu çalışmanın amacı ilçe jandarma komutanlarının iş analizini yapmaktır. İlçe jandarma komutanları, emrindeki karakollar ve personel vasıtasıyla sorumluluk bölgelerinde emniyet ve asayiş sağlamak amacıyla görev yapan ilçedeki jandarma teşkilatının amiridir. Hem mülki makamlar hem de adli makamlarla görev ilişkisi olması nedeniyle çok değişik ve fazla sayıda görevi bulunmaktadır. İlçe jandarma komutanlarının iş analizini yapmak amacıyla jandarmayı ilgilendiren mevzuat (kanun, yönetmelik, yönerge), görev tanım formları, yayımlanan emirler incelenmiş ve ilçe jandarma komutanlarının görevleri çıkarılmıştır. Doküman inceleme ve içerik analizi yöntemiyle tespit edilen bu görevler genel, mülki, adli, askeri ve diğer olacak şekilde temalandırılarak tasnif edilmiştir. Mülki görevler emniyet ve asayiş sağlamak amacıyla suç işlenmesini önlemek amacıyla yerine getirilen görevlerdir. İlçe jandarma komutanlarının mülki görevlerine örnek olarak "Sorumluluk bölgesinde emniyet ve asayiş temin etmek, kamu düzenini sağlamak, korumak ve kollamak" verilebilir. Adli görevler suç meydana geldikten sonra suçu araştırmak, delilleri toplamak, failleri tespit etmek amacıyla suça yönelik soruşturma işlemleriyle ilgili görevlerdir. Adli görevlerine örnek olarak ise "5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu ve Adli ve Önlleme Aramaları Yönetmeliğine göre adli arama yapmak/yaptırmak, suç aletlerine el koymak" verilebilir. Jandarma Genel Komutanlığının 668 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Genelkurmay Başkanlığı ile olan bağlılığının sona ermesi nedeni ile askeri görevleri azalmıştır. İlçe Jandarma Komutanlarının askeri görevlerine örnek olarak "Valinin görevlendirmesi ile askeri görevleri yerine getirmek" verilebilir. Sonuç olarak ilçe jandarma komutanlarının iş yüklerinin fazla olduğu, fazla sayıda mevzuatın kendilerine görev vermesi nedeni ile mevzuata hakim olmaları gerektiği, ayrıca amir ve yönetici olmaları nedeni ile ast personeline örnek olma, sorunlarıyla ilgilenme, onları geliştirme, disiplini tesis etme, ilçe jandarma komutanlığının lojistik ve diğer faaliyetlerini koordine ve takip etme gibi görevlerinin de bulunduğu, bunlara da zaman ayırmaları gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Jandarma, subay, ilçe jandarma komutanı, iş analizi

ABSTRACT

Job analysis is a detailed examination of the tasks performed in a staff. Examples of job analysis approaches are the task inventory analysis technique, critical incident technique, position analysis questionnaire, functional job analysis technique, movement study and HAY plan, which is an adaptation of the scoring method. The aim of this study is to analyze the work of the provincial gendarmerie commanders. Provincial gendarmerie commanders are the chief of the gendarmerie organization in the province, which works to ensure safety and security in the regions of responsibility through the police stations and personnel under their command. Due to the fact that they have a duty relationship with both civil authorities and judicial authorities, they have many different duties. In order to analyze the work of the provincial gendarmerie commanders, the legislation (law, regulation, directive), job description forms, published orders were examined and the duties of the provincial gendarmerie commanders were determined. These tasks, which were determined by document review and content analysis method, were classified as general, territorial, judicial, military and other. Territorial duties are duties carried out in order to prevent crime in order to ensure safety and security. An example of the territorial duties of the provincial gendarmerie commanders can be given as "to ensure safety and security in the area of responsibility, to ensure, protect and watch over the public order". Judicial duties are duties related to criminal investigation procedures in order to investigate the crime, collect evidence, and identify the perpetrators after the crime has occurred. As an example of their judicial duties "to make a judicial search done, to confiscate the crime tools, according to the Criminal Procedure Law No. 5271 and the Regulation on Forensic and Prevention Searches" can be given. Due to the termination of the Gendarmerie General Command's commitment to the General Staff with the Decree Law No. 668, its military duties have decreased. An example of the military duties of the Provincial Gendarmerie Commanders can be given as "to fulfill military duties with the order of the Governor". As a result, the workload of the provincial gendarmerie commanders is high, they have to have a good command of the legislation due to the large number of tasks assigned to them, and because they are supervisors and managers, they should set an example for the subordinate personnel, deal with their problems, develop them, establish discipline, and the logistics and management of the provincial gendarmerie command. It has been concluded that they also have duties such as coordinating and following up other activities, and they need to allocate time for them.

Keywords: Gendarmerie, officer, provincial gendarmerie commander, job analysis

1. GİRİŞ

İş analizi, örgütlerin başarılı bir şekilde yönetilmesi için gerekli olan hemen hemen tüm insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin merkezi olarak görülmektedir. Hemen hemen her insan kaynakları yönetimi programının veya faaliyetinin merkezinde, doğru ve eksiksiz iş bilgilerine duyulan ihtiyaç vardır. Bu nedenle iş analizi, insan kaynaklarının etkin yönetimi için bir ön koşul faaliyetidir. Bununla birlikte, yönetimde iş analizinin bu tür temel kullanımlarının altında yatan birçok önemli varsayım, günümüz iş ortamında sorgulanabilir hale gelmektedir. İş

¹ Bu çalışma yazarlar tarafından yürütülen Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisinde "Temel Düzey Jandarma Subayı İş/Görev Analizi" başlıklı BAP Projesi kapsamında hazırlanarak "Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi Başkanlığı Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından 22B3 sayılı BAP Kodu ile desteklenmiştir". Bu çalışmanın bir kısmı Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde 12-14 Mayıs 2022 tarihlerinde icra edilen 21'inci Uluslararası İşletmecilik Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

analizi, şu anda var olan ve/veya geçmişte var olan iş için işle ilgili bilgilerin toplanmasına odaklanmaktadır (Palmer ve Valet, 2001).

Ancak artan rekabet, daha kısa ürün yaşam döngüleri, hızlı teknolojik yenilikler ve örgütsel yapıların değişen doğası ile günümüzün dinamik çalışma ortamında temel varsayımları iş analizini giderek daha da önemli hale getirmektedir. Ayrıca, geleneksel iş analizi tarafından kullanılan yöntemler gelişen ve değişen iş hayatında tam olarak uygulanamamakta hatta kurumsal başarının önüne bile geçebilmektedir. Tüm bu değişimler iş analizini, tüm insan kaynakları uygulamalarının merkezine taşımakta ve tüm örgütlerde kritik derecede önemli bir yönetim faaliyeti haline getirmektedir (Singh, 2008).

İş analizi, yapılması gerekenleri ve o işi yapacak kişinin özelliklerini ortaya koyan bir iş tanımı geliştirmek için gereken görev ve becerilerin belirlenmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (Armstrong ve Taylor, 2014). Örgütler, uzmanlaştıkları alanlarda oldukça deneyimli ve kalifiye çalışanları işe alarak rekabet avantajı elde etmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca çalışanlar, örgütün başarısını veya başarısızlığını belirleyen temel faktördür. Bu nedenle, örgütler nitelikli ve deneyimli personeli kendine çekmek, elde tutmak için iş tanımına ve iş gereklerine uygun kişileri görevlendirmeye çalışmaktadırlar.

İş analizi anlamlı işlerin başarılması için örgütlerin ve çalışma gruplarının temel yapı taşları olduğundan, çok çeşitli örgütsel ve yönetsel amaçlar için bilgi temeli sağlayan bir araçtır. Herhangi bir seçim, sınıflandırma veya eğitim sürecinde örtük olan, bir işi gerçekleştirmek için gereken görevlerin, kaynakların, bilgilerin veya yeteneklerin sistematik iş analizi teknikleri aracılığıyla tanımlanmasıdır.

Günümüz örgütlerinde yapılan iş analizi çalışmaları tüm alanlarda olduğu gibi güvenlik alanında da önem arz etmektedir. Özellikle kamu düzenini sağlamaya yönelik olan örgütlerde işin hassasiyeti gün geçtikçe artmakta, güvenlik zafiyeti nedeniyle çalışan personelin niteliği önem kazanmaktadır. Askerlik hizmetleri, sistematik görev, iş ve meslek bilgilerinin geliştirilmesinde ve bu bilgilerin seçim, sınıflandırma, yerleştirme, eğitim ve değerlendirmede ön plandadır. Çoğunlukla, askerlik hizmetlerinde iş analizinin geliştirilmesi, yani çok özel kullanımlara uygun ayrıntılı verilerin geliştirilmesi, son derece pragmatik olmaktadır (Mitchell ve Driskill, 1996).

Devletin en önemli görevlerinden birisi kamu düzenini sağlamaktır. Bu görev kolluk teşkilatları vasıtasıyla yerine getirilir. İlçe Jandarma Komutanlıkları şehir merkezleri dışındaki kırsal kesimlerde ve polis teşkilatının bulunmadığı şehir merkezlerinde emniyet ve asayiş hizmetlerini yürüten genel kolluk teşkilatıdır. Kolluk görevlileri emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlayan ve koruyan, suç işlenmesini önleyen, işlenmiş suçlara müdahale ederek failleri tespit etmek ve yakalamak görev ve yetkilerine sahip olan devlet görevlileridir. Bu görevlilerden birisi de kolluk amiri olarak çoğunlukla jandarma subayı statüsündeki ilçe jandarma komutanlarıdır. Jandarma subayı sayısının yetersiz olması nedeni ile bazı ilçe jandarma komutanlığı kadrolarında ilçe jandarma komutanı olarak astsubaylar da görevlendirilebilmektedir.

Jandarma sınıfı subayların eğitim kurumu Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi'dir. Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi; kuruluşu 1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı olarak kabul edilen Jandarma teşkilatının ihtiyaç duyduğu personel teminini karşılamak amacıyla 1904 yılında Selanik'te kurulmuş ve Jandarma teşkilatının subay rütbesinde ihdas ettiği personel bu okulda eğitim görmüştür.

İkinci Meşrutiyetin ilanından hemen sonra Selanik'te konuşlu bulunan okul İstanbul'daki Yıldız Sarayı'na taşınmış ve 1910 yılından itibaren eğitim ve öğretim faaliyetlerine burada devam etmiştir. Yıldız Sarayı'nda başlayan bu eğitim öğretim faaliyetleri 1922 yılına kadar devam etmiş ve bu yıl itibari ile de Ankara'nın Etilik semtine taşınmıştır.

Jandarma mektebinin artan personel ihtiyacına sayısal anlamda cevap verememesi nedeniyle 1935 yılına kadar İzmit, Konya şehirlerinde yerleşkeler kurulmuş en nihayetinde Jandarma teşkilatının ihtiyaç duyduğu Subay temini Harp Okulu'ndan mezun olan subaylardan karşılanmaya başlanmıştır.

Harp Okulu kaynaklı Jandarma subaylarının mesleki bilgi ve becerilerinin karşılanması amacıyla Ankara da bulunan Polis Enstitüsü ile birlikte öğrenim görmeleri yoluna gidilmiş 1937 yılında ise Jandarma Genel Komutanlığı binasına taşınmıştır.

1979 yılında, Anıttepe'de bulunan Jandarma Subay Tatbikat Okulu Güvercinlik Kışlasına taşınarak burada astsubay hazırlama okulu ile birlikte Jandarma Okullar Komutanlığı adı altında faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir.

1997 yılında Jandarma Subay Sınıf Okulu, Güvercinlik'ten halen konuşlu bulunduğu Beytepe Şehit Korg. İsmail SELEN Kışlasına taşınmıştır. 31 Temmuz 2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 669 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanunu'na eklenen 13/A maddesi gereği Jandarma Okullar Komutanlığı lağv edilerek Jandarma ve Sahil Güvenlik Akademisi kurulmuştur. Bu kapsamda Subayların Subay Eğitim Merkezi (SUEM) ve Fakülte bünyesinde yetiştirilmesine yönelik teşkilatlanmaya gidilmiştir. Subay yetiştirme kaynağı olarak üniversite sınavı sonucu Güvenlik Bilimleri Fakültesine alınanlar 5 yıl, lisans mezunu olanlar Subay Eğitim Merkezinde 2 yıl, kıtadan lisans mezunu astsubaylardan yapılan sınav sonucu başarılı olanlar Subay Eğitim Merkezinde 1 yıl eğitim almayı müteakip teğmen rütbesi ile kıtaya çıkmaktadırlar. Kıtaya çıkan

subaylar jandarma karakol komutanı, komando tim komutanı ya da eğitim takım komutanı gibi farklı görev yerlerinde istihdam edilmekte, bir sonraki görev yerleri ise ilçe jandarma komutanlık görevi olabilmektedir. Astsubay yetiştirme kaynağı olarak üniversite sınavı sonucu Jandarma Astsubay Meslek Yüksek Okulu'na (JAMYO) alınanlar 2 yıl, önlisans ve lisans mezunu olanlar Astsubay Eğitim Merkezinde 1 yıl, kıtadan önlisans ya da lisans mezunu uzman jandarma çavuş ve uzman erbaşlardan yapılan sınav sonucu başarılı olanlar Astsubay Eğitim Merkezinde 1 yıl eğitim almayı müteakip astsubay çavuş rütbesi ile kıtaya çıkmaktadırlar. Jandarma sınıfı astsubaylar da farklı görevlerde bulduktan sonra başçavuş rütbesinde ilçe jandarma komutanlıklarında görevlendirilebilmektedirler.

İlçe jandarma komutanları görevli olduğu ilçede sorumluluk bölgesinde emniyet ve asayiş sağlaması amacıyla mesai mevhumu gözetmeden çalışan görevlilerdir. Görevlerin icrasında mülki yönden Kaymakamlar/Valilerle; adli yönden Cumhuriyet Savcıları ve Hakimlerle koordineli çalışmaktadır. Diğer taraftan bağlı bulunduğu İl Jandarma Komutanlıkları ve İl Jandarma Komutanları ile ast-üst ilişkisi içerisinde görevler yürütmektedir. Yazında iş analizi ile ilgili birçok çalışma bulunmasına rağmen, jandarma subayı olarak ilçe jandarma komutanlarının yaptıkları görevlere yönelik bir iş analizi tespit edilememiştir. Bu kadar geniş bir yelpazede çok farklı görev ve sorumluluklarla iştigal eden ilçe jandarma komutanlarının iş analizinin önemli olacağı değerlendirilerek bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Çalışmada öncelikli olarak iş analizi ile ilgili tanımlar yapılarak kavramsal çerçeve açıklanmış, iş analizi ile ilgili yapılan çalışma örnekleri verilmiş, müteakiben çalışmanın yöntemi belirtilerek çalışmada ulaşılan bulgular ortaya konulmuş ve değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yönetim bilimi, örgüt kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılmasına odaklanmaktadır. Bu bilimin konusu olan insan kaynağı, mali ve maddi kaynak gibi mevcut kaynaklar ve elde edilebilecek bütün kaynaklar yönetilerek değere dönüştürülmektedir (Koçel, 2017). Bu bağlamda hizmetlerin yürütülmesinde sahip olunan insan kaynağı ve yaptığı görevler önem arz etmektedir.

İnsan kaynağının yapmış olduğu iş ve görevlerin analiz edilerek en etkin ve verimli şekilde çalıştırılması 1900 lü yılların başında Taylor'un bilimsel yönetimin ilkelerinden biri yapılmaktadır. İş analizi, kısaca, yapılmakta olan iş için gerekli bilgilerin sistemli bir şekilde toplanması ve analiz edilmesidir (Prien, Goodstein, Goodstein ve Gamble, 2009). "İş analizi, bir işin kapsadığı görevlerin, işin yapıldığı fiziksel ve sosyal koşullar ile kapsanan görevleri başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmek için çalışanlarda bulunması gereken temel özelliklerin belirlendiği bir süreçtir" (Ghorpade, 1988; Cascio, 1991). İş analizi, bir işin unsurları, özellikleri ve iş gerekleri hakkında bilgi toplama, analiz etme ve yapılandırma sürecini ifade etmektedir (Harvey, 1991). Başka bir ifadeyle iş analizi, işlerin ve onları yapan çalışanların niteliklerinin tanımlanmasıdır (Spector, 1996). Bu sayede iş analizi ile bir işin kapsadığı temel görev ve sorumluluklar ile işi yapabilmek için gerekli olan bilgi, beceri, yetenek ve diğer nitelikler kolaylıkla belirlenebilmektedir.

İş analizlerinde birbiriyle ilişkili ve zaman zaman birbirinin yerine kullanılan görev, pozisyon, meslek, iş ailesi gibi farklı kavramlar kullanılmakla birlikte, bazı noktalarda birbirinden ayrılmaktadır. Görev; belirli bir amaç doğrultusunda yürütülen iş faaliyetlerini (Doğan, 1997) kapsarken, Pozisyon, belirli bir zaman içerisinde belirli bir organizasyonda belirli bir çalışan tarafından yerine getirilen sorumluluk ve görevleri kapsamaktadır (Değirmenci, 1993). Bir organizasyondaki pozisyon sayısı kişi sayısı ile orantılıdır ve örgüt içindeki benzer pozisyonlardan oluşmaktadır. Meslek, farklı zamanlardaki farklı işletmelerdeki benzer işlerin bütünüdür. İş ailesi, benzer çalışan özellikleri veya birbirine paralel görevler içeren iki ya da daha fazla işin toplamıdır (Çetin, 2004).

Güngör (2006) iş analizini, bir iş için gerekli olan koşulların, niteliklerin, yeteneklerin ve faaliyetlerin incelenmesi olarak belirtmekte ve iş analizi sonucunda elde edilen verilerin anlamlı ve kullanılabilir olması için analizin sahip olması gereken dört temel faktör (geçerlik, güvenilirlik, uygulanabilirlik, kabul edilebilirlik) bulunduğunu öne sürmektedir. Geçerlilik sonuçların doğruluğu ile alakalıdır ve örgütteki işlerin karmaşıklığı geçerlilik için olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Güvenirlik ise farklı kişiler tarafından aynı sonuçların elde edilmesidir (Çetin, 2004). Uygulanabilirlik pratiklik olarak ifade edilmekte ve hayata geçirilip geçirilemeyeceğini sorgulamaktadır. Son olarak kabul edilebilirlik ise analizin benzer kurumlar tarafında da benimsenebilirliğini ifade etmektedir (Güngör, 2006).

İş analizinin yapımında "iş analizi sürecinin planlanması, analizi yapılacak işlerin belirlenmesi, elde edilecek bilgilerin belirlenmesi, analizi yapacak ekibin belirlenerek eğitilmesi ve iş analizi soru formunun oluşturulması" aşamalarını takip etmek gerekmektedir (Prien vd., 2009).

İş analizi süreci, organizasyonun, her işin gereksinimlerine ve detaylarına göre iş tanımı ve iş özellikleri aracılığıyla belirlenen koşul ve özelliklere göre uygun personeli seçmesini sağlamaktadır. İşe alım sürecinde ilk ve önemli bir adımdır. Ayrıca insan kaynakları departmanının görevleri ve her işe uygun maaşı göstermesine yardımcı olmaktadır. İş analizi yoluyla organizasyon, çalışanların performansını ve her birinin performansıyla nasıl ödüllendirileceğini tahmin edebilir. Ayrıca çalışanlar, organizasyonun kendilerinden beklediği performansı ve bunun karşılığında

kendilerine nasıl tazmin edileceğini bilebilirler. İş analizi verileri, etkili ve yüksek düzeyde performans için gerekli olan bilgi, beceri, yetenek ve uzmanlığı ayırt etmeye yardımcı olmaktadır. Seçme, işe alma, terfiler için kriterler, çalışan eğitimi ve organizasyon geliştirme programları için hedefler oluşturulabilmektedir. Ayrıca performans ölçüm standartları geliştirebilmesine ve ücret sınıflandırma seviyelerinin belirlenmesine yardımcı olabilmektedir (Khtatbeh vd., 2020).

İş analizini gerçekleştirmek maksadıyla yazında süreç içerisinde değişik yaklaşımlar öne sürülmüştür. Geliştirilen yaklaşımların kullanılmasıyla yaygın olarak yapılan faaliyetlerde, ne tür bilgilere ve işgörenin hangi özelliklere sahip olması gerektiğine yönelik bilgiler toplanmıştır. Bu yaklaşımların içerisinde görev envanteri analiz tekniği, kritik olay tekniği, pozisyon analiz anketi, fonksiyonel iş analizi tekniği, hareket etüdü ve puan verme yönteminin bir uyarlaması olan HAY Planı gibi yaklaşımlar yer almaktadır.

İş analizleri neticesinde elde edilen bilgiler işin tanımlanması ve gerekleri ile iş koşullarının belirlenmesinde, iş profillerinin oluşturulmasında; insan kaynakları planlama ve yönetme süreçlerinde, seçme, sınıflandırma, yerleştirme, eğitim, performans değerlendirmesi ile iş değerlemesinde etkin olarak kullanılmaktadır.

Ülkemizde iş analizine yönelik birçok çalışma bulunmaktadır.

Özcan, Taş ve Boysan (2016) sağlık sektöründe aile sağlık merkezlerinde çalışan aile hekimlerinin ve hemşirelerin iş analizini inceledikleri çalışmalarında görev tanımlarını ve süreç şemalarını oluşturarak yapılan işlerin zaman hesaplamasını yapmışlar ve iş akış sistemlerini incelemişlerdir. Görev tanımını oluştururken işin amacı, yapılması gereken işler, iş gerekleri ve sorumlulukları belirlemişlerdir. Hekimlerin temel görevleri olan hasta muayenesi, hasta kayıt işlemleri, ehliyet yeterliliği gibi raporların verilmesi, sigarayı bıraktırma gibi bilinçlendirme faaliyetleri, periyodik aşıların yaptırılması gibi görevlerini belirtmişlerdir. Ayrıca hemşirelerin yaptıkları işlere yönelik görev özeti belirlemişler ve temel görevleri olan 0-6 yaş çocuk izlemi ve hasta izlemine yönelik akış diyagramları oluşturmuşlardır (Özcan vd., 2016).

Doğan (1997) kanun, yönetmelik, yönerge, genelge, kararname, talimatname gibi yazılı belgeleri inceleyerek ve oluşturduğu anketi 211 sınıf öğretmeni üzerinde uygulayarak sınıf öğretmenlerinin görev analizini yaptığı çalışmada 153 görev belirlemiş ve bunları 7 ana kategoride ("*okul çatısı altında eğitim, öğretim, yönetim, öğrenci kişilik hizmetleri; okul dışında öğrenciye, mesleğe, topluma yönelik hizmetler*") tasnif ederek analiz etmiştir.

Çetin (2004) Kara Kuvvetleri Komutanlığındaki subay kadrolarının iş analizini incelediği çalışmada askeri işlerin gerektirdiği nitelikleri belirlemiş, 6 ana faktör ("*bilgi, beceri, yetenek ve nitelikler, karar verme ve sorumluluk, zihinsel çaba, bedensel çaba, insan etkileşimi, diğer iş koşulları*")'den oluşan Askeri İşleri Puanlama Sistemi Anketi (ASİPSA) geliştirerek 429 kişiden oluşan subay örnekleme uygulamıştır. Araştırmasında Kara Kuvvetleri Komutanlığı kadrolarında görev yapan subayların iş analizinin yapılmasına yönelik bir sistem geliştirmiştir.

Demir (2004) ilçe jandarma komutanlıklarında görev yapan adli kolluk memurlarının adli görevlerine yönelik eğitim ihtiyaç analizini incelediği çalışmada adli kolluk memurlarının "adli görev, bilgi, beceri ve yetenek" performanslarını incelemiş, olması gerekenle mevcut performans arasındaki farkı tespit ederek, eğitim ihtiyaçlarını gidermeye yönelik önerilerde bulunmuştur.

2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanununa göre jandarmanın mülki görevleri, "Emniyet ve asayiş ile kamu düzenini sağlamak, korumak ve kollamak, kaçakçılığı men, takip ve tahkik etmek, suç işlenmesini önlemek için gerekli tedbirleri almak ve uygulamak, ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin dış korunmalarını yapmak, adli ve askeri görevler dışında kalan ve diğer kanun ve nizam hükümlerinin icrası ile bunlara dayalı emir ve kararlarla Jandarmaya verilen görevleri yapmak" olarak; adli görevleri, "İşlenmiş suçlarla ilgili olarak kanunlarda belirtilen işlemleri yapmak ve bunlara ilişkin adli hizmetleri yerine getirmek" olarak; askeri görevleri de "Kanunlarla ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen askeri hizmetleri yerine getirmek" olarak belirtilmiştir. Ayrıca jandarma birliklerinin; "seferberlik ve savaş hallerinde, Cumhurbaşkanı kararıyla belirlenecek bölümleriyle Kuvvet Komutanlıkları emrine gireceği, kalan bölümüyle normal görevlerine devam edeceği; Genelkurmay Başkanlığının talebi üzerine İçişleri Bakanının, illerde ise garnizon komutanının talep etmesi halinde valinin onayıyla kendilerine verilen askeri görevleri de yapacağı" belirtilmiştir.

İlçe jandarma komutanlarının iş analizinin yapılması ile halihazırda kendilerine mevzuat ve emirlerle tevdi edilen görevler ve bu görevleri uygulamada ne şekilde yerine getirdikleri tespit edilebilecektir. Böylece iş analizine yönelik standart bir form oluşturulabileceği ve belirtilen kadro için tam ve doğru bir iş analiz formunun ortaya konulabileceği değerlendirilmektedir. Ortaya konacak olan bu iş analizleri sayesinde norm kadroların belirlenmesi ve bu kadrolara göre istihdam yapılması amaçlanmaktadır. Bu noktada arzu edilen niteliklere sahip olan personelin seçimi ve seçilen bu personelin belirlenmiş kadrolarda istihdam edilmesi sağlanacaktır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada yöntem olarak nitel araştırma yöntemlerinden doküman inceleme ve içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. İçerik analizi Meta-analiz, meta-sentez ve betimsel içerik analizi olmak üzere üç farklı yöntem ile ifade

edilmektedir (Çalık ve Sözbilir, 2014). Bu çalışmada üç farklı içerik analizi yönteminden betimsel içerik analiz tekniği çalışmaya en uygun olan teknik olarak değerlendirilmiştir. Meta-analiz belirli bir araştırma durumundan bağımsız olarak o konuda daha önce yapılmış olan nicel çalışmaların bulgularını birleştiren, özetleyen ve gözden geçiren nicel bir istatistiksel teknik uygulamasıdır (Wolf, 1986). Meta-sentez (tematik içerik analizi) belirli bir içerik alanında tema ya da matrisler oluşturarak çalışmaların sonuçlarını sentezler ve eleştirir (Ülter vd., 2021). Böylece araştırılan araştırma konusunun genel çerçevesinin daha iyi anlaşılmasını sağlar (Au, 2007). Betimsel içerik analizi belirli bir konuda ya da alanda yayınlanmış birbirinden bağımsız nitel ve nicel çalışmaların derinlemesine incelenerek düzenlenmesini ve genel eğilimleri belirlemeyi içermektedir (Ültay vd., 2021). Betimsel içerik analizinde sistematik şekilde literatür sunulması nedeni ile bu yöntem tercih edilmiştir. Yazarlar tarafından jandarmaya görev veren kanun, yönetmelik, yönerge gibi mevzuat (*incelenen mevzuat isimleri ekte sunulmuştur*) ve yayımlanmış olan görev tanım formları ile emirler incelenerek ilçe jandarma komutanlarını ilgilendirenler Microsoft excell tablosuna aktarılmıştır. İçerik analizi ve anlatı analizi gibi nitel veri analizi için QSR International tarafından geliştirilmiş bir yazılım olan ve araştırmacılara metin, resim, ses, video ve diğer veri türleri dahil olmak üzere yapılandırılmamış verileri depolamak, yönetmek, sorgulamak ve analiz etmek için bir çalışma alanı sağlayan NVivo programı aracılığıyla tabloya aktarılan görevler tasnif edilerek kodlanmış, daha sonra bu görevler beş ana tema (*genel, mülki, adli, askeri, diğer görevler*) altında toplanarak incelenmiştir. Görevlerin belirlenmesi, tasnif edilmesi ve temaların oluşturulmasında yazarlar birlikte çalışmışlar ve ortak karar vermişlerdir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Jandarmayı ilgilendiren mevzuat, görev tanım formları ve yayımlanan emirlerin incelenmesiyle yapılan içerik analizi sonucuna göre ilçe jandarma komutanlarına tevdi edilen görevler “genel, mülki, adli, askeri ve diğer” görevler olmak üzere beş ana kategoriye ayrılmıştır.

Analiz sonucuna göre ilçe jandarma komutanlarının “genel” görevleri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. İlçe Jandarma Komutanı “Genel” Görevleri

Sıra No	Görev
1	Astlarını mesleki, eğitim ve öğretim yönünden geliştirmek,
2	Disiplini sağlamak,
3	Personelin özlük işlemlerini yürütmek,
4	Kendi görev ve sorumluk alanında emniyet ve asayışı sağlamak için gereken tedbirleri almak,
5	Adli görevlerin ifasını sağlamak,
6	Emrindeki karakol, birlik ve unsurları sevk ve idare ederek görevin en iyi şekilde yapılmasını sağlamak.

İlçe jandarma komutanlarının “mülki” görevleri Tablo 2’de sunulmuştur. Mülki görevler, jandarmanın sorumluluk bölgesinde emniyet ve asayışı sağlamak amacıyla suç işlenmeden önce suç işlenmesini önlemek amacıyla icra ettiği görevlerdir.

Tablo 2. İlçe Jandarma Komutanı “Mülki” Görevleri

Sıra No	Görev
1	Sorumluluk bölgesinde emniyet ve asayışı temin etmek, kamu düzenini sağlamak, korumak ve kollamak,
2	Kaçakçılığı engellemeye yönelik tedbir almak, kaçakçılık olaylarını takip ve tahkik etmek,
3	Sorumluluk bölgesinde suç işlenmesini önlemek amacıyla gerekli tedbirleri almak / aldırarak,
4	Mülki görevleri planlayarak icra etmek/ettirmek ve denetlemek,
5	Sorumluluk bölgesindeki ateşli silahlara yönelik ruhsat işlemlerinin eksiksiz olarak yerine getirilmesini sağlamak,
6	Suç analizlerini yaparak en fazla suç işlenen bölgeleri belirlemek ve buralara yönelik tedbir almak,
7	1774 sayılı Kimlik Bildirim Kanununun gereği olarak ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak,
8	5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun gereği kamu ve özel kuruluşlara ait kritik tesislerin (baraj, havaalanı, petrol boru hattı, role ve TV istasyonları, vb.) korunması hakkında gerekli işlemlerin yapılmasını sağlamak,
9	İcra edilen devriye faaliyetlerinin ilgili mevzuata göre yerine getirilmesini sağlamak,
10	Ceza infaz kurumu ve tutukevlerinin dış korumasını yapmak maksadıyla gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak,
11	Hükümlü ve tutukluların sevk ve nakillerini yapmak, sorumluluk bölgesine devlet büyükleri geldiğinde gerekli emniyet tedbirlerini aldırarak,
12	Toplum destekli güvenlik hizmetleri faaliyetleri kapsamında, vatandaşları bölgede meydana gelen asayiş olayları ve alınması gereken tedbirler konusunda bilgilendirmek maksadıyla toplantılar icra etmek,
13	7269 sayılı Kanun kapsamında doğal afetlerde mülki amirin emriyle yardım etmek,
14	2911 sayılı Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Kanununa göre gerekli faaliyetlerin icra edilmesini sağlamak,
15	5326 sayılı Kabahatler Kanununa göre idari işlemleri yapmak,
16	Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini kontrol etmek/ettirmek,
17	Müdahale planlarını hazırlamak/hazırlatmak ve uygulamak,
18	5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu ve Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliğine göre önleme araması yapmak/yaptırmak,
19	Sporda Şiddet ve Düzensizliğin Önlenmesine Dair Yönetmeliğe göre İlçe Spor Güvenlik Kurulunda temsilci olarak yer almak ya da temsilci görevlendirmek ve yönetmelikte belirtilen görevleri icra etmek ya da ettirmek,
20	5402 sayılı Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanununa göre denetimli serbestlik kararı verilenler hakkında güvenlik tedbirlerinin yerine getirilmesini ilgili makamlarla işbirliği içinde sağlamak,
21	Ateşli Silahlar ve Bıçaklar Hakkında Yönetmeliğe göre Vali ilçeye yetki devri yaptıysa, silah ruhsatları ile ilgili işlemleri yaptırmak,

22	2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu 4/A maddesinde belirtilen durumlarda durdurma, kimlik sorma ve arama yetkisini kullanmak,
23	Jandarma Teşkilat Görev ve Yetkileri Yönetmeliğine göre sorumluluk alanlarının belirlenmesine yönelik komisyona katılmak ya da temsilci görevlendirmek,
24	Jandarma Teşkilat Görev ve Yetkileri Yönetmeliğine göre yoklama kaçağı, bakaya ve firarlara ilişkin işlemleri yürütmek.

Tabloda belirtilen görevlerde görüldüğü gibi ilçe jandarma komutanları kendi sorumluluk bölgelerinde suç işlenmesini önlemek amacıyla farklı görevler icra etmektedir. Bu görevlerin icrasında çoğunlukla mülki amir olan kaymakamla muhatap olmaktadır. Mülki görevler suç öncesi, suç işlenmesini önlemek amacıyla icra edildiğinden, sorumluluk bölgesindeki emniyet ve asayiş sağlamada ve bölgedeki huzur ortamının oluşturulmasında önem arz etmektedir.

İlçe jandarma komutanının “adli” görevleri Tablo 3’te sunulmuştur. Adli görevler jandarmanın meydana gelen suça müdahale ederek, suç ve şüpheliye ilişkin yerine getirdiği işlemleri kapsamaktadır. Adli görevlerin icrasında jandarma Cumhuriyet savcısı ve hakimlerle muhatap olmaktadır.

Tablo 3. İlçe Jandarma Komutanı “Adli” Görevleri

Sıra No	Görev
1	Sorumluluk bölgesinde meydana gelen suçlara yönelik mevzuatta belirtilen faaliyetleri yapmak ve buna yönelik adli görevleri yerine getirmek,
2	Sorumluluk bölgesinde bir olay meydana geldiğinde, olay yerinde acele önlemleri ve emniyet tedbirlerini aldirmek ve Hâkim veya Cumhuriyet Savcısının talimatıyla varsa Olay Yeri İnceleme Birimlerini görevlendirmek İl Jandarma Komutanlığından görevlendirilmesi istemek,
3	Sorumluluk bölgesinde meydana gelen her türlü kaçakçılık, organize suçlar, yasadışı göç, insan ticareti ve bilişim suçlarının önlenmesi, izlenmesi, araştırılması amacıyla gerekli tedbirleri almak, operasyonlar düzenlemek ve mevzuat ile verilen görevleri yerine getirmek,
4	Kaçakçılık ve organize suçlarla ilgili ihbar ve şikâyetleri incelemek, değerlendirmek ve gerekli yasal işlemi yapmak,
5	Şartlar oluştuğunda yasallık, zorunluluk ve orantılılık ilkelerine uygun olarak zor ve silah kullanmak,
6	5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu ve Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliğine göre adli arama yapmak/yaptırmak, suç aletlerine el koymak,
7	Cumhuriyet savcısının talimatıyla teşhis yaptırmak.
8	4915 sayılı Kara Avcılığı Kanununa göre Kanuna aykırı avlananlar hakkında işlem yaptırmak ve suç aletlerine el koydurmak,
9	CMK Genetik İnceleme Yönetmeliğine göre şüpheliden parmak izi ve avuç izi aldirmek
10	Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliğine göre arama kararı alınması gerekmeyen durumlarda arama emri vermek,
11	CMK’na göre adli kontrole ilişkin işlemleri yürütmek.

Tabloda görüldüğü gibi ilçe jandarma komutanının adli görevleri suçun araştırılması, delillerin tespit edilmesi, şüphelilerin belirlenerek yakalanmasına yönelik yerine getirdiği görevleri kapsamaktadır. Bölgede meydana gelen suçlara ivedilikle müdahale edilerek şüpheliler tespit edilip adalete teslim edilmedikçe, bozulan adalet toplum nezdinde huzursuzluğa ve korkuya yol açacaktır. Bu nedenle adli görevlerin icrası da mülki görevler kadar önemlidir.

İlçe jandarma komutanlarının “askeri” görevleri Tablo 4’te sunulmuştur. 668 Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Jandarma Genel Komutanlığı Genelkurmay Başkanlığı’ndan ayrılmış, özlük işlemleri yönünden 926 sayılı TSK Personel Kanununa tabi olmakla birlikte personelin “asker” statüsü sonlandırılmış, fakat 669 sayılı KHK ile Jandarma Genel Komutanlığının erbaş ve er ihtiyacının Milli Savunma Bakanlığı tarafından karşılanmaya devam edeceği belirtilmiştir. Bu kapsamda her ne kadar jandarma personeli artık “asker” olmasa da jandarma birliklerinde erbaş ve er olarak “asker” istihdamı devam etmektedir. Ayrıca 2803 sayılı Jandarma Teşkilat, Görev ve Yetkileri Kanununun 7 ve 8’inci maddelerinde jandarmanın askeri görevleri belirtilmiştir.

Tablo 4. İlçe Jandarma Komutanı “Askeri” Görevleri

Sıra No	Görev
1	Kanunlarla ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen askeri hizmetleri yerine getirmek,
2	Seferberlik ve savaş hallerinde, Cumhurbaşkanlığı kararıyla belirlenecek bölümleriyle Kuvvet Komutanlıkları emrine girer,
3	Genelkurmay Başkanlığının talebi üzerine İçişleri Bakanının, illerde ise garnizon komutanının talep etmesi halinde valinin onayıyla kendilerine verilen askeri görevleri yapmak.

Tabloda görüldüğü gibi ilçe jandarma komutanının askeri görevleri daha çok seferberlik ve savaş hallerinde ya da İçişleri Bakanı veya Valinin görevlendirmesiyle yerine getirilen görevlerdir.

İlçe jandarma komutanının “diğer” görevleri Tablo 5’te sunulmuştur. İlçe jandarma komutanları sorumluluk bölgesinde emniyet ve asayiş sağlamaya yönelik kendi ve emri altındaki personelle birlikte mülki ve askeri görevleri icra ederken, diğer taraftan bir kamu kurumu olarak idari faaliyetlerin yürütülmesini sağlamaktadır. Emri altındaki personelin özlük işlemlerinin yürütülmesi, eğitimlerinin yaptırılması, bina, araç ve gereçlerin faal ve işler halde bulundurulması gibi faaliyetler de ilçe jandarma komutanının bizzat kendisinin ya da emri altındaki personel vasıtasıyla yerine getirmek durumunda olduğu görevler arasında yer almaktadır.

Tablo 5. İlçe Jandarma Komutanı “Diğer” Görevleri

Sıra No	Görev
1	Mevzuata uygun olarak; emri altındaki personelin disiplin, moral, izin, istirahat, sağlık, emeklilik gibi idarî ve özlük işlemlerinin yürütülmesini sağlamak,
2	İlçe jandarma komutanlığına bağlı birlik ve karakollarda tutulması gereken dosya ve defterlerin usulüne uygun tutulmasını ve arşivlenmesini sağlamak,
3	İlçe jandarma komutanlığına bağlı birlik ve karakollarının nöbet hizmetlerini kontrol etmek,
5	Personelin etik değerlere sahip olmasını sağlamak, şahsi ve ailevi problemlerine karşı hassasiyet göstermek,
6	Danışmanlık kartı ve personel takip formlarını tutarak personelin takip edilmesini sağlamak,
7	Brifing Esasları Yönergesi'ne göre, İlçe J.K.lığının brifingini hazırlamak,
8	Denetleme Plânlarını hazırlamak ve uygulamak,
9	Karargah ve bağlı birliklerindeki personelin meslekî, taktik ve teknik bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik tedbirler almak,
10	Belirlenen eğitim konularına göre senaryoya dayalı eğitim faaliyetlerini plânlayarak, icrasını sağlamak,
11	J.Gn.K.lığı Birlik Eğitim Yönergesi esasları doğrultusunda lider eğitimi faaliyetlerini yürütmek,
12	İlçe jandarma komutanlığının ve bağlı birliklerinin silâh, teçhizat, malzeme ile araçlarının tam ve işler durumda bulunmasını sağlamak,
13	Birliğin zimmetinde bulunan malzemelerin hesabının tutulmasını, devir-teslimlerinin sağlıklı olarak yapılmasını sağlamak,
14	Özlük işlemleri kapsamında personelin ve erlerin alması gereken istihkaklarının zamanında ve tam olarak temin edilerek dağıtılmasını sağlamak,
15	Muhabere malzemelerinin, mevcut yönerge, emir ve talimatlara uygun olarak kullanılmasını ve işler durumda bulundurulmasını sağlamak,
16	Görev sahasına yönelik, sıralı âmirlerinin vereceği diğer görevleri yapmak.

İlçe jandarma komutanlarının görevleri “genel, mülki, adli, askeri ve diğer” şeklinde kategorilendirilebilir. İlgili mevzuat ve yayımlanan emirlere göre ilçe jandarma komutanlarının çok farklı konularda mevzuat bilgisinin olması, emri altındaki karakollar ve personeli sevk ve idare ederek sorumluluk bölgesindeki emniyet ve asayişini sağlaması gerekmektedir. Bu görevleri icra ederken fiziksel ve zihinsel olarak yorulması kaçınılmazdır. Bu nedenle görevlerin icrasında dengeyi iyi sağlaması gerekmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada jandarma subaylarının iş analizi kapsamında ilçe jandarma komutanlarının icra ettikleri görevler incelenmiştir. Yapılan incelemede ilçe jandarma komutanlarının mevzuat ve emirlerden kaynaklı çok fazla sayıda görevi olduğu belirlenmiştir. İlçe jandarma komutanlarının bu görevleri icra ederken emrindeki karakollar ve personelden istifade etmesi, kendisinin yönetici konumunda daha çok koordine eden ve denetleyen konumunda olması gerektiği değerlendirilmektedir. Lider personel olarak ilçe jandarma komutanları ast personeline rol model olmalı, birliğinde görevlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilerek asli görevi olan sorumluluk bölgesinde emniyet ve asayişini sağlamaya yönelik çalışması gerekmektedir.

Çetin (2004) Kara Kuvvetleri Komutanlığındaki subay kadrolarının iş analizini incelediği çalışmada askeri işlerin gerektirdiği nitelikleri belirlemiş, 6 ana faktör (“bilgi, beceri, yetenek ve nitelikler, karar verme ve sorumluluk, zihinsel çaba, bedensel çaba, insan etkileşimi, diğer iş koşulları”)’den oluşan Askeri İşleri Puanlama Sistemi Anketi (ASİPSA) geliştirmiştir. Çalışmada subayların çok farklı görevleri zorlu koşullarda icra ettiğini ortaya koyarak görevin icrasında bu 6 faktörün önemine değinmiştir. İlçe jandarma komutanları da benzer şekilde farklı görevleri zorlu koşullarda yerine getirmektedir. Çetin (2014)’in çalışmasından farklı olarak bu çalışmada ilçe jandarma komutanlarının adli ve mülki görevler bağlamında hukuki manada bir çok görevinin de bulunduğu tespit edilmiştir.

Demir (2004) ilçe jandarma komutanlıklarında görev yapan adli kolluk memurlarının adli görevlerine yönelik eğitim ihtiyaç analizini incelediği çalışmada adli kolluk memurlarının “adli görev, bilgi, beceri ve yetenek” performanslarını incelemiş, olması gerekenle mevcut performans arasındaki farkı tespit ederek, eğitim ihtiyaçlarını gidermeye yönelik önerilerde bulunmuştur. İlçe jandarma komutanları adli kolluk memurlarının amiridir. Bu çalışmada ilçe jandarma komutanlarının her ne kadar adli kolluk memurları kadar bizzat uygulayıcı/icracı konumunda olmasalar da en az adli kolluk memurları kadar icra edilen görevlere ve hukuki sorumluluklara vakıf olması gerektiği görülmüştür. Ayrıca ilçe jandarma komutanları yönetici konumundadır. Bu bağlamda adli kolluk memurlarından farklı olarak ilçe jandarma komutanlarının yönetsel ve koordine edici görevleri de bulunduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın kapsamına sadece ilçe jandarma komutanlığı kadrosundaki personel alınmıştır. İleriki çalışmalarda jandarma karakol komutanı ya da devriye tim komutanı gibi emniyet ve asayişini sağlamada daha çok uygulayıcı konumunda bulunan kadroların da iş analizinin yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice (13. Baskı), Kogan Page Publishers, London.

2. Au, W. (2007). "High-stakes Testing and Curricular Control: A Qualitative Metasynthesis", *Educational Researcher*, 36, 258-267.
3. Cascio, W.F. (1991). *Applied Psychology in Personel Management*, Prentice Hall Englewood Cliffs, New Jersey.
4. Çalık, M., & Sözbilir, M. (2014). "Parameters of Content Analysis", *Education and Science*, 39(174), 33-38.
5. Çetin, E. (2004). "Kara Kuvvetleri Komutanlığı Kadrolarının İş Analizi İçin Metodoloji Geliştirme: Subay Örneği", *Yüksek Lisans Tezi*, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
6. Değirmenci, G. (1993). "Pozisyon Analiz Anketi (PAA) ve Yönelimsel Pozisyon Anketi (YPA) ile Metal İşkolunda Bir İş Değerlemesi Uygulaması", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
7. Demir, C.K. (2004). "İlçe Jandarma Komutanlıklarında Görev Yapan Adli Kolluk Memurlarının Adli Görevlerine Yönelik Eğitim İhtiyaç Analizi (Ankara İli Örneği)", *Yüksek Lisans Tezi*, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
8. Doğan, A.R. (1997). "Sınıf Öğretmenlerinin Görev Analizi (Trabzon İli Örneği)", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
9. Ghorpade, J. (1988). *Job Analysis: A Handbook for the Human Resource Director*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey.
10. Güngör, E. (2006). "Örgütlerde İş Analizi ve Keşan Belediyesinde Örnek Bir Uygulama", *Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
11. Harvey, R.J. (1991). "Job Analysis". (Ed. M.D. Dunette ve L. Hough), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ss. 71-163, Consulting Psychologist Press, California.
12. Khtatbeh, M. M., Mahomed, A. S. B.; bin Ab Rahman, S., & Mohamed, R. (2020). "The Mediating Role of Procedural Justice on the Relationship Between Job Analysis and Employee Performance in Jordan Industrial Estates", *Heliyon*, 6(10): e04973.
13. Mitchell, J. L., & Driskill, W. E. (1996). "Military Job Analysis: A Historical Perspective", *Military Psychology*, 8(3), 119-142.
14. Özcan, S., Taş, H.Y., & Boysan, Y. (2016). "Sağlık Sektöründe Bir İş Analizi Uygulaması" *Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10): 31-58.
15. Palmer, H., & Valet, W. (2001). "Job Analysis: Targeting Needed Skills", *Employment Relations Today*, 28(3): 85-92.
16. Prien, E.P.; Goodstein, L.D.; Goodstein, J., & Gamble, L.G.(2009). *A Practical Guide to Job Analysis*, Pfeiffer Press, San Francisco.
17. Singh, P. (2008). "Job Analysis for a Changing Workplace", *Human Resource Management Review*, 18(2): 87-99.
18. Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research And Practice*, John Wiley & Sons Ltd., New Jersey.
19. Ültay, E., Akyurt, H., & Ültay, N. (2021). "Sosyal Bilimlerde Betimsel İçerik Analizi", *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 188-201.
20. Wolf, F.M. (1986). *Meta-Analysis: Quantative Methods for Research Synthesis*, Sage Publications, London.

EK

Araştırma Kapsamında İncelenen Mevzuat İsimleri

2803 sayılı Jandarma Teşkilat Görev ve Yetkileri Kanunu ve Yönetmeliği

2559 sayılı Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu ve Yönetmeliği

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu

1481 sayılı Asayiş Müessir Bazı Fillerin Önlenmesi Hakkında Kanun

2872 sayılı Çevre Kanunu

2911 sayılı Toplantı Ve Gösteri Yürüyüşleri Kanunu ve Yönetmeliği

4915 sayılı Kara Avcılığı Kanunu
4925 sayılı Karayolu Taşımacılığı Kanunu
5326 sayılı Kabahatler Kanunu
5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun ve Yönetmelik
5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu
5402 sayılı Denetimli Serbestlik Hizmetleri Kanunu ve Yönetmeliği
5442 sayılı İl İdaresi Kanunu
5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu
5726 sayılı Tanık Koruma Kanunu ve Yönetmeliği
6136 sayılı Ateşli Silahlar Ve Bıçaklar Hakkında Kanun ve Yönetmelik
6222 sayılı Sporda Şiddet Ve Düzensizliğin Önlenmesi Kanunu ve Yönetmeliği
6713 sayılı Kolluk Gözetim Komisyonu Kanunu ve Yönetmeliği
6831 sayılı Orman Kanunu
7068 sayılı Genel Kolluk Disiplin Kanunu
7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Kanunu
4915 sayılı Kanuna Göre El Konulan Eşya Yönetmeliği
5607 sayılı Kanuna Göre El Konulan Eşya Yönetmeliği
3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ve Yönetmeliği
2735 sayılı Ateşli Silahlar ve Bıçaklar ile Diğer Aletler Hakkında Kanun ve Yönetmelik
Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliği
Ceza Muhakemeleri Kanunu Genetik İnceleme Yönetmeliği