

## PERSONEL KARIYER TEORİSİNE GÖRE POLİSLERİN MESLEKİ İLĞİ ALANLARININ İNCELENMESİ

Aykut ÇALIŞKAN  
Emniyet Genel Müdürlüğü

Dr. Fatih M. HARMANCI  
Polis Akademisi Güvenlik Birimleri Fakültesi

### ÖZ

*Bu çalışma; Emniyet Teşkilatı birimlerinin görev alanları çerçevesinde; özel hizmet alanlarında (branş) çalışacak olan personelde birim görev gerekleri ile örtüşmeyi sağlayacak olan ilgi alanlarının tespit edilmesine yönelik bir alan çalışmasıdır. Çalışmada Holland'ın Personel Kariyer Teorisi (PCT) esas alınmıştır. Çalışmada kullanılan yöntem kesitsel araştırma yöntemidir. Alan araştırması sonucu; Emniyet Teşkilatının özel hizmet alanlarında teoride ileri sürülen faktörlerden sadece "araştırmacı özelliği" regresyon modelinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada mesleki ilgi alanlarının risk katsayıları belirlenmiştir. Bu katsayılar doğrultusunda birimlerin branş olabilmesinde referans alınabilecek model önerisi geliştirilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki ilgi, İlgi Envanterleri, Mesleki tipler, Polis Birimleri, Emniyet Genel Müdürlüğü, Araştırmacı

## AN EXAMINATION OF VOCATIONAL INTERESTS OF POLICE OFFICERS BASED ON THE PERSONNEL CAREER THEORY

### ABSTRACT

*The objective of this study is to determine whether the interests and requirements of the TNP personnel who work in the special vocational fields are matched.*

*The present study is based on the foundations of Holland's Personnel Career Theory (PCT). A cross sectional research methodology is used to analyze the collected data. According to the findings: Only the "investigative dimension" among the other factors suggested in the theory is found statistically significant with regression model for the TNP vocational branches. Also in this study, risk coefficients of vocational interest have been identified. In accordance with these coefficients, a model has been developed that can be taken as a reference for units to be branches.*

**Keywords:** Vocational interests, interest inventories, Type of jobs, Units of Police, Turkish National Police, Investigative.

## 1. GİRİŞ

Bütün kurum ve kuruluşlar var oluş gayelerini gerçekleştirmek ve daha etkin bir biçimde hizmet verebilmek amacıyla insan kaynaklarına önem vermek zorundadırlar. Kurum ve kuruluşların hedefleri ile bireylerin hedef ve ilgilerinin örtüşmesi başarıyı etkin kılan ana ölçütlerden birisidir (Judge vd., 2001: 392). Bu yüzden kurumlar; personel seçme ve kariyer işlemlerinde bireylerin niteliklerini göz önünde bulundurmaya zorundadırlar. Hizmetin şekline göre her birim için ayrı ayrı görev gerekleri tespit edildikten sonra, bu görev gereklerinin gerektirdiği niteliklere göre personel seçme, örgütlerin insan kaynağı planlamalarının en önemli aşamasıdır (Roberts, 1997). Bu uygulama özel işletmelerde gerekli olduğu kadar kamu kurumlarında da geçerlidir. Ancak kamu kurumlarında personel seçme süreçlerinde göreve özgü gereklerin belirlenerek seçilmesi ve alınmasında bazı sorunlar bulunabilmektedir. Bu sorunlardan başlıcaları görev gereklerinin yapılan işe tam özgü olmaması, kişilerin diğer özelliklerinden çok akademik başarılarının yazılı olarak ölçümünün değerlendirilmede kullanılması ve personel seçim sürecinde merkezi genel sınavların yapılması sayılabilir (Tutum, 1990: 38; Yılmazöz, 2009: 296; Turgut, 2013: 66-68)

Yurt genelinde asayiş ve güvenliğin sağlanmasında Emniyet Teşkilatının çok çeşitli görevleri bulunmaktadır. Bu görevler temel düzeyde devriye görevlerinden, motosikletli polislik, pilot polislik, gemi kaptanı polislik, dalgıç polislik, kriminal laboratuvar uzmanı polislik, çocuk polisliği, uluslararası polislik, bilgi teknolojilerinde uzman polislik (Uluslararası Eğitim Kataloğu, 2011) vb. olarak sıralanabilir. Belirtilen özel hizmet alanlarının polislik becerileri haricinde, farklı alanlar ile ilişkili olduğu yapılan görevin farklılıklarından anlaşılmaktadır. Ayrıca, bütün bu alanlar ayrı ilgi ve kişilik özelliklerini de gerekli kılmaktadır.

Birimlerin görev gerekleri ile kişilerin mesleki ilgilerinin örtüşmesi yürütülen güvenlik hizmetlerinin kalitesinin artmasına katkı sağlayacağı gibi personelin mesleğe olan bağlılığı ve ilgisini artıracaktır. Bu amaçla birimlerin görev gerekleri ile bireylerin ilgilerini bilimsel anlamda belirlemeye ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu çalışmada mesleki ilgi kavramı, bireyleri mesleki ilgi alanlarına göre yönlendirme süreci, polislik mesleğinde mesleki ilgi alanlarına yönlendirme süreci alanında yapılan alan çalışması sonuçları ve özel hizmet alanlarına yönlendirmede mesleki ilgi alanlarının etkisi araştırılacaktır.

## 2. MESLEKİ İLĞİ KAVRAMI

İnsanlar uğraş alanları sonucunda sadece fiziksel açıdan bir rahatlık hissetmenin yanı sıra ruhen de huzurlu ve mutlu olmak isterler. Bunun yanında insanların sosyal yaşam içerisinde herhangi bir vaat ya da ödül almadan bir şeyler ile uğraştıklarına tanık olmuşuzdur. Çoğu insanın da sadece mesleki açıdan hayatına dair severek ve yorulmadan kendini dinç bir şekilde hissedebileceği uğraşları bulunmaktadır (Yeşilyaprak; 2012: 53). Kuzgun'a

göre (2000: 42) herhangi bir zorlama veya kendisini etkileyebilecek bir ödülün etkisi olmadan kişilerin kendiliğinden bu tür faaliyetlere girişmesi ve bundan doyum sağlaması, bu kişilerin o tür faaliyetlere “ilgi”li olduğunu göstermektedir. Yeşilyaprak’a göre ise (2012: 53) ilgi ayrıca bir faaliyetin özünden elde edilen doyum olarak da nitelendirilmektedir.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde (www.tdk.gov.tr, 2014) ise ilgi, “*dikkati öncelikle belirli bir şey üzerinde toplama eğilimi*” ya da “*belirli bir olay veya etkinliğe yakınlık duyma, ondan hoşlanma ve ona öncelik tanıma*” olarak tanımlanmıştır.

Belirli bir eğitim ve tecrübe gerektiren, kişiye maddi ve manevi doyum sağlayan, toplumca kabul edilen ahlak ilkelerine göre sürdürülen ve bireyin yaşamını sürdürebilmesi için yaptığı, süreklilik gerektiren iş “meslek” olarak tanımlanmaktadır (Temel, 2012: 1). “Mesleki ilgi” ise, bir mesleki faaliyetten elde edilen doyum ya da tatminden dolayı o faaliyete tekrar yönelme eğilimi ve mesleğin görevlerini yerine getirirken yaşanan hoşnutluk şeklinde tanımlanabilir. Mesleki ilginin aynı zamanda mesleğe bağlılıkla ilgili tutumun duyuşsal boyutu olduğu da söylenebilir (Kadı ve Selçuk, 2012: 27).

İlgilerin, kişilik özelliklerinin bir parçası olduğunu belirten Hansen’e göre (1984) ilgiler kalıtımsaldır, dürtü, güdü veya ihtiyaçlardan oluşur ve kişilerin çevreleri ve sosyal etkilerden doğarlar (Akt İnan, 2006: 2). De Dreu ve Nauta’ya göre ise (2009: 913) ilgiler belki insanların doğuştan sahip oldukları özelliklerdendir. Spokane, Luchetta ve Richwine’e göre (2002: 373) ilgiler de fiziksel ve sosyal çevrenin etkisi ile değişiklikler olabilir ve Bağatır ve Peker’e göre (2004: 330) bu süreç, bireylerle beraber olgunlaşarak devam eder.

İlgi konusunda önemli çalışmaları olan Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Ofisine göre (Farr, 2006: 39);

- Kişilerin ilgileri onların mesleki kariyer seçeneklerinde önemli bilgi kaynaklarıdır.
- Kişiler genelde iyi oldukları, sevdikleri ya da onlar için önemli olan alanlara ilgi duyarlar.
- İlgiler kişilerin ihtiyaçlarını karşılayacak meslekleri keşfetmelerine yardım eder.

Psikoloji alanında yapılan çalışmaların devamlılığı kişilik ve ilgi alanlarında yapılan çalışmaları yakından ilgilendirmektedir. İlgi alanında yapılan araştırmalar duyuşsal ve bilişsel süreçler ile yakından ilgilidir (Yaman ve diğerleri; 2008: 351). Duyuşsal özelliklerin kavramsal olarak açılımı ilgi, tutum ve akademik benlik kavramlarıyla açıklanmaktadır (Uygun, 2008: 15). Akademik benlik kavramı bireyin mesleği yapabileceğine ilişkin öngörülerin algılanışı olarak tanımlanmaktadır. Akademik benlik kavramı bilişsel ve psikomotor özellikler ile yakından ilgili olmasına rağmen bireylerin mesleğe karşı ilgilerini belirtilen özelliklerin birleşimi şeklinde ortaya çıkabilmektedir (Uygun, 2008: 15).

Mesleki ilgiler ile ilgili çalışmalar 20. Yüzyılın başlarına dayanmaktadır. İlgilerin kuramsal niteliği konusunda, yetenek ve kişilik alanlarında olduğu gibi yaygın kabul gören kuramlar geliştirilmemiştir. Ancak, araştırmacılar faktör analizi yöntemini kullanarak ilgilerin niteliğini incelemiş, ilgilerin temelinde “güdüsel” faktörlerin etkisi olduğunu, diğer bir deyimle, bireyin ilgi göstergesi olarak herhangi bir şeyi “tercih” etmesinin kişinin temel ihtiyaçlarından kaynaklandığını ifade etmiştir. Bu ise, ilginin kaynağının “motivasyon” ya da “ihtiyaçlar” kuramına dayandığının bir işareti sayılabilir (Özgüven, 2003).

Meslek seçimini açıklamaya çalışan çeşitli kuramlar bulunmaktadır (Kuzgun, 2000: 109). Ancak bunlardan Holland’ın (1985, 1997) kuramı en çok temel alınan ve ölçüm araçları geliştirilen kuramların başında gelmektedir (Terence ve Rounds, 1993: 229; Reardon ve Lenz, 1999: 104). Amerika’da ortaya çıkan bu kuram aynı zamanda uluslararası birçok çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Bu kuram kariyer yönlendirme süreçlerine ilişkin basit ve kolay anlaşılabilir bir yapı sunmaktadır (Leung, 2008: 118).

Holland’a göre kişilerin meslekler hakkında bilgilerinin fazla olması onların daha doğru mesleği seçmelerine yardımcı olmaktadır (Spokane vd., 2002: 375). Bununla birlikte birçok kişi, bir mesleki tercihin yapılması gerektiğinde kendileri ve meslekler hakkında bilgi eksikliği, kendileri için önemli diğer kişilerden gelen baskılar ve bir takım işlevsel olmayan düşünceler sebebiyle kararsız kalabilmekte, ya da yanlış kararlar verebilmektedir (Çakır, 2004: 2). Nitekim mesleklerin belirlenmesinde önemli bir aşama olan lisans eğitimlerinde türü, yılı ve nedenleri değişse de dünyada okul terk sorunu önemli oranlardadır. Bu oran İngiltere ve İtalya’da % 16, Norveç’te % 17, İspanya’da % 29, Avustralya’da % 18,5 ve Fransa’da % 37 olarak bulunmuştur (Bülbül, 2012, 221). Holland’ın geliştirdiği kuram ise kişilere sahip oldukları az bilgi ile mesleki alternatifler sunmaya ve tercih yapabilmelerine yardımcı olmaktadır (Spokane vd., 2002: 375).

Personel kariyer kuramı aslında mesleğin gerektirdiği yetkinlikler ile kişilik dinamiği arasındaki ilişkiye dayandırılarak ortaya atılan bir kuram olarak karşımıza çıkmaktadır (Kuzgun; 2000: 111). Holland’ın (1985, 1997) kuramına göre; kişiler belirlenmiş olan altı kişilik tipinden birisine yönelmekte ve mesleki tercihlerini bu eğilimlere göre yapmaktadırlar (Johson ve Beehr, 2014: 100). Başka bir deyişle iş dünyasındaki çeşitli meslekler, içerdikleri etkinlikler bakımından altı tür mesleki çevreyi oluşturmaktadır. Bunların her biri için altı tür kişilik örüntüsü betimlenmektedir ve bu kişilik örüntüleri kişinin çevresine uyum tarzını yansıtmaktadır (Kuzgun; 2000: 111). Söz konusu kurama göre kişilik ile mesleklerin yürütüldüğü çevre veya mesleklerin gerektirdiği faaliyetler arasında anlamlı bir ilişki vardır, dolayısı ile mesleki ilgi kişiliğin bir parçasıdır (Ivancevich, 2003 akt: Kamaşak ve Bulutlar, 2010: 120).

Holland’ın 1997 yılında yayımladığı kuram aşağıdaki kabulleri merkez almıştır (Kuzgun; 2000: 111; Spokane vd., 2002: 373):

1. İnsanlar 6 tipten biri ile eşleştirilmekte ya da bir insan 6 tipten birine benzemektedir. Bunlar: Realistik, araştırmacı, yaratıcı, sosyal, girişimci, düzenli tiplerdir. Belirlenen her tipin betimlenmesi belli meslek gruplarını oluşturan insanlar üzerinde yapılan gözlem ve araştırmaların bir özettir.

2. Altı çeşit çevre vardır. Belirlenen altı tip aynı zamanda mesleki çevreleri de belirler. Birbirine benzeyen insanlar benzer işleri yapmaktan hoşlanırlar ve aynı iş çevrelerinde toplanırlar.

3. İnsanlar yeteneklerini, becerilerini kullanabilmelerine, tutum ve değerlerini uygun biçimde ifade edebilecekleri çevreleri aramaktadırlar. Araştırmacı tipler araştırmacı, girişimci tipler girişimci ortamlarda bulunmak isterler.

4. Bir kimsenin davranışı onun kişiliği ile çevresinin özelliklerinin etkileşimi ile belirlenir. Bu yaklaşımdan hareketle bireylerin özellikleri ve yapacağı mesleğin özellikleri bilinirse bireylerin uygun olduğu alanlara yönlendirmelerin yapılması mümkün olabilecektir.

Holland'ın personel kariyer kuramı ile örtüşen özelliklerin belirlenmesi durumunda; bireylerin kişilik özelliklerine yakın meslek gruplarında çalışabileceği, bireylerin ilgi duyduğu mesleki özelliklerin aynı zamanda kişilik özelliklerinin yansımaları olacağı ve mesleki özelliklerin belirlenmesi ile bireylerin ilgi alanları yönüyle uygun meslek gruplarına yerleştirmenin mümkün olabileceği sonucu çıkarılmaktadır. Bu sebeple; bireylerin mesleki doyum elde etmelerinde ilgi alanlarına göre mesleki yönlendirmenin önemli bir yeri olduğu tarafımızdan bu çalışmada elde edilen savlardan biri olarak söylenebilir.

Tipoloji kuramı olarak da adlandırılan Holland'ın mesleki tercih kuramı, ilgi ve kişilik tipleri yönü ile altı grupta özetlenmiştir (Kuzgun; 2000: 114-116; Jones, 2002: 3-7; Barrick, Mount ve Gupta, 2003: 47). Bunlar:

**Gerçekçi Tip:** Gerçekçi tipteki insanlar düzenli olarak bir biçimde nesnelere, araçları, makineleri ve hayvanları kullanmayı ve el ile yapılan işleri tercih ederler. Mekanik ve atletik yetenekleri, açık hava ilgileri gelişmiş olan bu tip kişiler somut ve akla yakın önerilere, para, güç ve statüye önem verirler. Gerçekçi tipteki insanlar kendilerini pratik, mekanik ve gerçekçi olarak görürler. Çiftçi, itfaiyeci, ormancı, polis memuru, uçuş mühendisi, pilot, marangoz, elektrikçi, motor ustası, lokomotif mühendisi, kamyon şoförü ve anahtarcı gibi meslekler gerçekçi özelliğinin baskın olduğu meslekler olarak sayılabilir.

**Araştırmacı Tip:** Araştırmacı tipteki insanlar, analitik, meraklı, metotlu ve titiz özellikleri önde olan kişilerdir. Genellikle soyut kavramlarla uğraşmaktan, matematik ve bilimsel problemlerin çözülmesi konularında çalışmaktan ve fiziksel, biyolojik ve sosyal olayları anlamak ve kontrol etmek için onları sistematik olarak gözlemlemekten hoşlanırlar. En değer verdikleri şey bilimsel çalışmalardır ve kendilerini titiz, bilimsel ve entelektüel olarak tanımlarlar. Kimyager, matematikçi, meteoroloji uzmanı, biyolog, diş hekimi, hekim,

veteriner, eczacı, tıbbi teknisyen, mimar ve elektrik teknisyeni gibi meslekler gerçekçi özelliğinin baskın olduğu meslekler olarak sayılabilir.

**Sanatsal/Yaratıcı Tip:** Sanatsal/yaratıcı tipteki insanlar, belirli ve sistemli olmayan serbest faaliyetlerle uğraşırlar. Kendilerini sanatsal yollarla ifade ederler. Sanatsal/yaratıcı tipteki insanlar özgün, uyumsuz, kural tanımayan, bağımsız, kendini ifade eden, düzensiz, içe dönük olmaya çalışırlar. Yazı, drama, müzik ya da resim alanlarında iyi derecede sanatsal yeteneklere sahiptirler. Kendilerini iyi etkileyici, özgün ve özgür olarak görürler. Dansçı, kitap editörü, resim öğretmeni, giysi tasarımcısı, grafik tasarımcısı, hekim, oyuncu, komedyen, besteci ve müzisyen gibi meslekler sosyal özelliğinin baskın olduğu meslekler olarak sayılabilir.

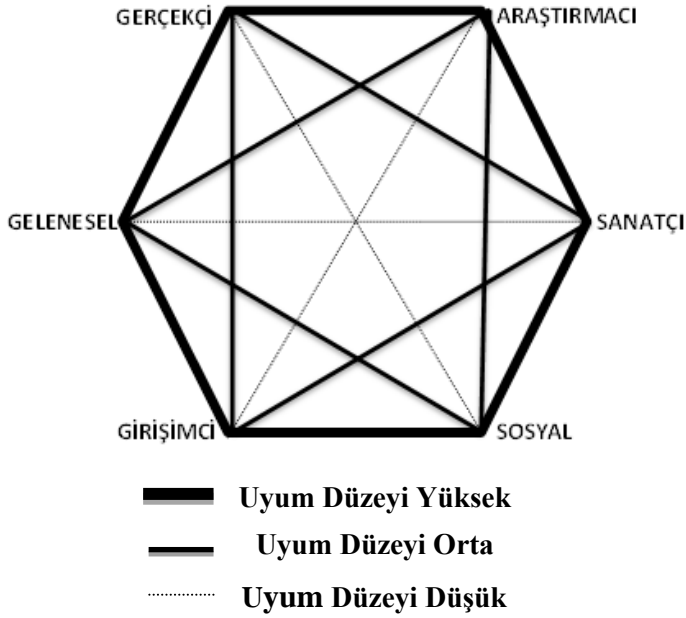
**Sosyal Tip:** Sosyal tipteki insanlar, başkalarını eğitmeye, geliştirmeye, iyileştirmeye, bilgilendirmeye ve onlara yardım etmeye yönelik faaliyetleri tercih ederler ancak emir almaktan ve araç gereçlerle sürekli uğraşmaktan kaçınırlar. En değer verdikleri şey insanlara yardım etmek ve sosyal problemleri çözmektir ve kendilerini yardımsever, arkadaş/dost canlısı ve güvenilir olarak tanımlarlar. Danışman, sosyal hizmet uzmanı, hemşire, öğretmen, kütüphaneci ve sporcu antrenörü gibi meslekler sosyal özelliğinin baskın olduğu meslekler olarak sayılabilir.

**Girişimci Tip:** Girişimci tipteki insanlar, kişiler arası iletişim ve ikna özellikleri ile kurumsal hedeflere ulaşmak ya da mal, hizmet veya bilgi satmak amacıyla insanlara önderlik etmekten hoşlanırlar ve genelde dikkat gerektiren gözlem ve çalışmalardan, analitik düşünme gerektiren işlerden kaçınırlar. Girişimci tipteki insanların genellikle bilimsel yetenekleri yoktur. Politikaya, liderliğe ve iş hayatına önem verirler ve kendilerini enerjik, inatçı/iddialı ve sosyal olarak görürler. Satış personeli, seyahat acentesi, yargıç, avukat, belediye başkanı, satış müdürü, banka müdürü, TV haber spikeri, gümrük müfettişi, kamp müdürü, otel müdürü, emlakçı ve okul müdürü gibi meslekler sosyal özelliğinin baskın olduğu meslekler olarak sayılabilir.

**Düzenli Tip:** Düzenli tipteki insanlar, verilerle ilgilenmekten ve bunları sistematik bir şekilde kayda geçirmekten, yazıları dosyalamaktan, düzene koymaktan ve bilgisayar kullanmaktan hoşlanırlar. Kayıtların düzenli olarak girilmesinde iyidirler. İşe önem verirler ve kendilerini düzenli ve bir planın uygulanmasında iyi olarak görürler. Mahkeme kâtabi, sekreter, muhasebeci, banka memuru, postane memuru, postacı, daktilocu/yazıcı gibi meslekler sosyal özelliğinin baskın olduğu meslekler olarak sayılabilir.

Holland (1997: 35) kişilik tipleri arasında bazılarının birbirleri ile daha uyumlu, bazılarının ise daha uyumsuz olduğunu belirtmektedir. Şekil 1'de gösterilen altı kişilik tipinin birbirleri ile aralarındaki ilişkiler görülmektedir. Buna göre altıgen çevresindeki tiplerin birbirlerine yakınlıkları ölçüsünde uyumları, uzaklaştığı ölçüde ise uyumsuzlukları artmaktadır.

**Şekil 1:** Kişilerin Tipleri Arasındaki Uyum ve Tutarlılık



**Kaynak:** Richard S. Sharf, Applying Career Development Theory to Counseling, 3th Edition, Brooks/Cole, USA, 2002.

### 3. BİREYLERİ MESLEKİ İLGİ ALANLARINA GÖRE YÖNLENDİRME SÜRECİ

Bireylerin “kişilik özellikleri” ile ilgileri arasında bir ilişki olup olmadığı hakkında yapılan araştırmalar iki yönde gelişmiştir. Bunlardan biri, (1) gruplara kişilik ve ilgi envanterleri uygulayarak, bunlar arasındaki korelasyonlara bakarak belirli kişilik özelliği olanların belirli ilgi alanlarına sahip olup olmadıklarını araştırmak, diğer yaklaşım ise, (2) belirli meslek grubunda çalışmakta olanların, ilgi alanları ve belirli kişilik özelliklerini o mesleğin dışındaki grupla karşılaştırarak, farkların bulunup bulunmadığını araştırmak, eğer farklar var ise, belirli bir meslekte olanların niteliklerini betimlemek şeklinde olmuştur. Bu tür yöntemlerle yapılan araştırma sonuçlarından elde edilen bilgiler, bireylerin ilgileri ile kişilik özellikleri arasında yakın ilişkiler olduğunu göstermektedir (Özgüven, 2000). Aslında bu yaklaşım yukarıda belirtilen meslek gruplarına yönelik ilgi alanlarının belirlenmesinde yetkinliklerin belirlenmesinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Yetkinliklerinin belirlenmesi ile beraber meslek içerisinde çalışan bireylerin ilgi alanları, kişilik özellikleri ve diğer psikomotor özelliklerinin belirlenmesinin bireylerin doğru alanlara yönlendirilmesinde ilk aşama olduğu belirtilmektedir.

Mesleğe/ilgi alanlarına yönlendirmede amaç; bireyi, ilgi ve yeteneklerine uygun meslek alanına yöneltmektir. Bireylerin meslek seçme zamanı geldiğinde yetenek ve ilgilerini gösterebileceği meslek alanını saptamada onlara yardımcı olmak mesleğe yöneltmede amaç olmaktadır (Akdemir, 1991: 77).

Bireylerin meslekleri, toplumdaki sosyal yerleri, yaşam tarzları, tutum ve düşünceleri, amaç ve değerleri, ruhsal ve bedensel sağlıkları gibi hayatlarının tüm alanlarında onları etkiler. Dolayısıyla meslek seçimleri insan hayatında verilen çok önemli bir kararlardandır (İnan, 2006: 1).

Bireylerin bu önemli kararlarında mesleğe karşı ilgilerinin belirlenebilmesi için mesleğin gerektirdiği bedensel, fiziksel ve psikolojik açıdan gereklerini karşılayabilecek alanlara eğilim göstermeleri beklenmektedir. Kişilerin mesleki ilgi alanlarının belirlenmesinin yanında yapılacak işin gereklilikleri bakımından ilgi alanlarının belirlenmesi gerekmektedir (Bozgeyikli: 2004). Bu amaçla ilk önce değişik ölçüm araçları ile mesleki alanlara göre ilgi alanlarının belirlenmesi ilgi çalışmalarının öncelikli çalışma alanlarından olmuştur.

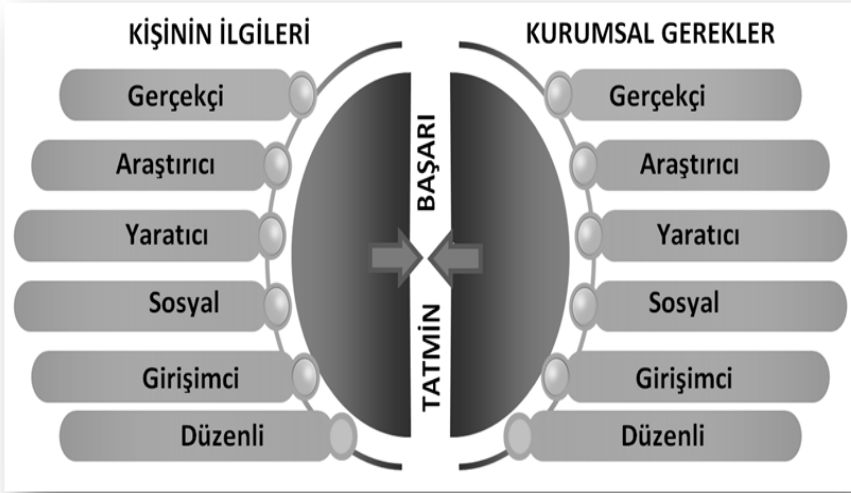
Ancak ilgi alanlarının belirlenmesinde o meslek grubunun geneli üzerinde baskın olan alanlar etkin olmuştur. Örnek verilecek olursa, bir hastanede çalışan bireylerin sosyal özelliklerinin öne çıkan bireylerden oluşması beklenmektedir (Jones, 2002: 3). Bunun yanında hastanede çalışan birçok diğer görevliler bulunmaktadır. Bu görevlilerin baskın ilgi alanları yaptıkları işe ve çalıştıkları birime göre farklılık gösterebilir.

Bunun yanında ilgi alanlarında baskın özelliklerin yanında diğer alanların da etkisi bulunmaktadır. Örneğin bir bilgisayar programcının araştırmacı özelliği baskın iken, bunun yanında gerçekçi ve yaratıcı özellikleri de onun diğer önemli ilgi alanlarıdır (Spokane vd., 2002: 373).

Holland'ın kuramı kişilerin ilgileri ile mesleklerin uyumuna ilişkin bir anlam çıkarılmasına katkı sağlamaktadır (Terence ve Rounds, 1993: 229). Şekil 1'de görüleceği üzere kişilerin, mesleki tercihlerini belirlerken ilgileri doğrultusunda tercihlerini yapabilmeleri için mesleki ilgi alanlarının belirlenmesinin yanında, işlerin gerektirdiği faaliyetleri yapmaktan hoşlanma derecesinin de ölçülmesi gerekmektedir (İnan, 2006: 1). Kişi-çevre uyumuna ilişkin teorilerin geneline göre de, bireylerin çevreye uyumlu olmasının onların olumlu tepki vermelerine yol açacağı değerlendirilmiştir (Carless, 2005: 411).



**Şekil 2:** Kişilerin İlgileri İle Kurumsal Gereksinimlerin İş Tatmini Ve Başarısına Etkisi



Kişilerin hoşlandıkları veya hoşlanmadıkları faaliyet, meslek, uğraş veya eğlence türlerini gözlem yolu ile ya da belirli formatta hazırlanmış olan ölçeklere göre değerlendirme süreci ilgi envanterleri ile yapılmaktadır (Kuzgun; 2000: 44). Envanterlerin uygulanması ile elde edilmesi planlanan amaç; bireylerin bıkmadan ve yaptıkları işten zevk alarak yüksek motivasyonla çalışabilecekleri meslek alanlarına yönlendirilmelerini sağlamaktır. İlgili envanterleri bireylerin mesleki anlamda hoşlandıkları veya hoşlanmadıkları alanları belirlemeye, yapılan mesleğin görev gereklerine uygun formatta hazırlanarak bireylerden elde edilen verilerin uygun olduğu meslek grubu ile uyumuna yönelik yapılan çalışmaları içermektedir.

#### **4. POLİSLİK MESLEĞİNDE MESLEKİ İLGİ ALANLARINA YÖNLENDİRME**

Polislik mesleğini yapacak olan bireylerde polislik mesleğine özgü ilgi alanlarının yanı sıra diğer farklı ilgi alanlarının da olması gerektiği sonucu günümüzde polislik mesleğine bakış açısının değişmesinden önemli oranda etkilenmektedir. Polislik mesleğinin icra edilmesi için teknolojinin değişik alanları, suç ve suç ile ilgili bilimler ve daha birçok alanda uzmanlaşmış personele ya da belli bir eğitim aldıktan sonra uzmanlaşabilecek personele ihtiyaç duyulmaktadır (Gültekin; 2011: 19). Bu sebepler aslında meslek içerisinde özel hizmet alanlarını oluşturmuştur.

Bireylerin ilgi ve yeteneklerine göre çalıştıkları kurum içerisinde ilgili alanlarda istihdamı, kişilerin özellikleri ile mesleğin gerektirdiği özelliklerin örtüşmesine katkı sağlayacaktır (Kuzgun; 2000: 200). Diğer meslekler de olduğu gibi polislik mesleğinde de mesleki ilgi alanlarının ve hizmeti yerine

getirecek personelin özelliklerinin belirlenmesi mesleki başarıyı artıracığı gibi iş tatminini de artıracaktır.

Emniyet Teşkilatında özel hizmet alanlarının belirlenmesinde branş yönetmeliği esas alınmaktadır. Emniyet Hizmetleri Sınıfı (EHS) Branş Yönetmeliği'ne göre “özel hizmet alanı” olarak belirlenen birimler “branş” olarak kabul edilmektedir (EHS Branş Yönetmeliği, madde 4). Bu kapsamda Emniyet Teşkilatında 15 branş bulunmaktadır. Bunlar Tablo1’de belirtilmiştir.

**Tablo 1:** Emniyet Teşkilatında Yer Alan Branşlar

**S.N. Branşlı Birimler**

1	Genel Hizmet
2	Bando
3	Muhabere
4	İstihbarat
5	Özel Harekat
6	Kriminal
7	Bomba Uzmanı
8	Trafik
9	Bilgi Teknolojileri
10	Kaçakçılık ve Organize Suçlarla Mücadele
11	Olay Yeri İnceleme ve Kimlik Tespit
12	Terörle Mücadele
13	Havacılık
14	Kurbağa Adam
15	Asayiş Suçu Soruşturma

Branşlı personel genelde branş ile adının örtüştüğü birimlerde istihdam edilmektedir. Bunun yanında bir birimde birden fazla branş bulunabilmektedir. Örneğin Kriminal polis laboratuvarları bünyesinde olay yeri inceleme, bomba imha ve kriminal branşı bulunmaktadır. Ayrıca bazı branşlarda ise branşlı personel farklı birimlerde görev yapabilmektedir. Örneğin bilgi teknolojileri branşında olan bir personel; asayiş daire, personel daire vb. birimlerde yer alan bilgi teknolojileri şubelerinde görev yapabilmektedir.

Bu çalışma kapsamında elde edilecek verilerin; Emniyet Teşkilatında özel hizmet alanı olan birimlerde çalışacak personelin mesleki ilgi alanlarının belirlenmesine katkı yapacağı değerlendirilmektedir. Bunun yanında, bu çalışma ile elde edilecek veri ve yöntemin birimlerin branş olarak belirlenmelerinde yapılacak olan öngörülerde objektif bir ölçüt olarak kullanılabileceği değerlendirilmektedir.

## **5. YÖNTEM**

Bu çalışma, Emniyet Teşkilatı birimlerinin görev alanları çerçevesinde; birimlerde çalışacak olan personelde birim görev gerekleri ile örtüşmeyi sağlayacak olan ilgi alanlarının tespit edilmesine yönelik yapılacak olan bir alan çalışmasını kapsamaktadır. Çalışmada kullanılan yöntem kesitsel araştırma yöntemidir. Çalışmaya konu olacak olan verilerin toplanması anket yöntemi ile sağlanmıştır. Holland'ın Tipoloji Kuramına göre polis memurlarında bulunması gereken ilgi alanları; “gerçekçi”, “gelenekçi” ve “sosyal” olarak belirlenmiştir (Chroniclecareerlibrary.com, 2014). Bu özelliklere ilaveten; branşlı birimlerin özellikleri göz önünde bulundurularak yapılan anket çalışmasına değişen koşullar ve polislik mesleğindeki Emniyet Teşkilatının yatay büyümesi göz önünde bulundurularak araştırmacı özelliği eklenmiştir. Birimlerin mevcut yapıları göz önünde bulundurularak görev gerekleri doğrultusunda yukarıda belirtilen ilgi tiplerine uygun olarak polislik mesleğine özgü soru tipleri geliştirilmiş ve anket içerisinde yer almıştır. Literatüre dayalı olarak geliştirilen ankette araştırmacının amacı doğrultusunda üçlü likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmanın evrenini Emniyet Teşkilatında çalışan polisler oluşturmaktadır. Türk Emniyet Teşkilatında yaklaşık 253.000 polis görev yapmaktadır. Evreni temsil edebilecek olan personel sayısının belirlenmesinde örneklemden elde edilecek değerlerin güven aralığına düşme olasılığı (0,99) olarak belirlenmiştir. Buna göre örneklem çapı yaklaşık 9600 kişi olarak hesaplanmıştır ( $\alpha=0,05$ ).

Araştırmada belirtilen hedefe ulaşabilmek için; hazırlanan anket formu kurum içi intranet ağı olan POLNET üzerinden personele dijital ortamda uygulanmıştır. 20 gün süre ile POLNET üzerinde kalan ankete katılım sonucu; 12.416 kişi olarak elde edilmiştir. Burada çok fazla personelin katılımının sağlanmasındaki amaç; çalışmanın amacına yönelik kayıp veri eksikliğini gidermek içindir.

### **5.1 Araştırmada Kullanılan Değişkenler**

Araştırma branşlı birimler ile branşlı olmayan birimlerin görev gerekleri yönü ile personelde bulunması gereken mesleki ilgi alanlarının belirlenmesine ve branşlı birimlerde farkındalık oluşturacak mesleki ilgi alanlarının tespit edilmesine yönelik bir çalışma niteliğinde olup; çalışmanın bağımlı değişkenini birimlerin branş olma ve olmama durumu, bağımsız değişkenini ise mesleki ilgi alanları oluşturmaktadır.

### **5.2 Araştırmaya Konu Olan hipotezler**

Yapılan çalışmanın temel amaçlarından biri mesleki ilgi alanlarını, Emniyet Teşkilatı birimlerinde bulunması gereken görev gerekleri açısıyla temel faktörler altında gruplandırabilmek, diğeri ise birimlerin branş olma veya olmama durumu ile aralarında anlamlı farklılıkları çıkarabilecek olan faktörleri ve değişkenleri belirlemek olacaktır. Bu amaçla Emniyet Teşkilatı

personelinden elde edilen verilere istatistiksel analize tabi tutmadan önce kurulan hipotezler aşağıda verilmiştir:

- *Çalışmada kullanılan verilerin istatistiksel analize uygunluk testi*
  1. Verilere faktör analizi uygulanamaz (Araştırmada kullanılan değişkenlerin arasındaki korelasyon matrisi birim matrise eşittir ya da ( $\rho=1$ )).
  2. Mevcut birimlerin branş durumlarına göre faktör analizi sonucu elde edilen faktörler arasında lojistik regresyon modeli uygun bir modeldir.
- *Mesleki İlgili Alanlarının Emniyet Teşkilatında Yer Alan Birimlere ve Branşlara Göre İncelenmesi*
  1. Gerçekçi faktörü branşlı birimlerde çalışacak olan personelde bulunması gereken bir özellik değildir.
  2. Araştırmacı faktörü branşlı birimlerde çalışacak olan personelde bulunması gereken bir özelliktir.
  3. Sosyal faktörü branşlı birimlerde çalışacak olan personelde bulunması gereken bir özellik değildir.
  4. Gelenekçi faktörü branşlı birimlerde çalışacak olan personelde bulunması gereken bir özellik değildir.

## **6. BULGULAR**

Bu bölümde Emniyet Teşkilatında çalışan personele yönelik geliştirilen anket formu ile çalışma konusu ile ilgili savları istatistiksel analize tabi tutulacak ve çıkan sonuçlar tablolar halinde verilecektir. Kullanılan formun geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları ile faktör analizi sonucu çıkan sonuçlar verilecek ve çalışmanın yöntem kısmında belirtilen hipotezlerin değerlendirilmesi ve arasındaki ilişkinin doğrusallığı hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca çalışmada kullanılan bütün faktörlerin tek bir model üzerinde ele alınarak risk düzeylerini belirlemeye yönelik ikili lojistik regresyon modeli kullanılacak ve burada risk düzeyleri belirlenerek bir model geliştirilmeye çalışılacaktır.

### **6.1 Anket Formunun Geçerlilik Çalışması**

Araştırmada kullanılan anketin geliştirilmesi için konuyla ilgili kavramsal literatür taramasının yanı sıra yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan araştırmalar ve veri toplama araçları incelenmiştir. Ayrıca TSE ve Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan polis meslek standartları ile Polis Temel Eğitiminde Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri (2010) araştırması kapsamında yapılan vatandaş beklenti anketi sonuçları ve kadro beklenti mülakatları sonuçlarından yararlanılmıştır. Oluşturulan ankete ilişkin 25 mesleki, 6 alan uzmanının görüşleri alınmıştır. Ankette kullanılan ifadeler, anlatım eksiklikleri, yanlış anlamalara sebep olabilecek ifade bozuklukları ve araştırmanın amaçları doğrultusunda olup olmadığı açılarından incelenmiştir. Ankette uzman görüşleri ile içerik ve biçim açısından düzeltmeler yapılmıştır. İçerik (kapsam) geçerliliği bu sayede sağlanmaya çalışılmıştır.

Hazırlanan çalışma, Emniyet Teşkilatında çalışan personelin ilgi alanlarına göre mesleki yönlendirme sürecinde yapısal bütünlüğün belirlenmesine yönelik ön bir çalışma niteliği taşıması nedeniyle bu alanda uygulanan ve mesleki yönlendirme sürecinde aktif olarak kullanılan diğer ölçekler ile karşılaştırma ve ilişki kurma çabası yönünden genişletilmemiştir. Bu yüzden, hazırlanan çalışmada polislik mesleğinin yapısal ve görev gerekleri ile uyumlu ilgi alanlarını belirlemeye yönelik soruların ankette yer alması sağlanmıştır.

## **6.2 Anket Formunun Güvenilirlik Çalışması**

Ankette yapılan analizlerde ölçümlerin güvenilirliği ile ilgili alfa değerinin %909, olduğu gözlenmiştir (EK Tablo 1). Bu çalışmanın iç güvenilirlik düzeyinin yüksek seviyede olduğunu göstermektedir. Ankette bireylere sorulan soruların kendi içerisinde homojen olduğu ve birbirleri ile ilişkili olduğunu gösteren tabloda amaç; likert ölçeğin toplanabilir olup olmadığına bakmaktır (Özdamar, 2011). Sorular arasında ilişkinin olmadığı ve homojen olduğunu gösteren sav istatistiksel olarak anlamlı olarak bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Ek-3' te belirtilen tablodaki \* değeri; ankette bireylere yönlendirilen soruların birbirleri ile ilişkili ve homojen bir yapı gösterdiği sonucunu göstermektedir (EK Tablo 3). Ayrıca; çalışmanın sorularının toplanabilir özellikte olmadığını belirten sav; aynı şekilde \*\*'da gösterilen belirleyici değere göre kurulan hipotezin red edilmesinden anlaşılmaktadır (EK Tablo 3). Bu bulgu, çalışmada elde edilen puanların toplanabilir özellikte olduğunu gösterir ki, bundan sonraki aşamada uygulanılacak olan faktör analizi ile yapılan analizin geliştirilen gruplara isim verilmesinde önem taşıyacaktır.

Yapılan çalışmada ankette sorulan soruların; homojen yapıda olan sorulardan sorulduğu ve ölçek tasarımının güvenilirlik analizi uygulamaları bakımından uygun bir model olup olmadığına çoklu ortalamaların karşılaştırılması metodu ile bakılmaktadır (Özdamar, 2011). Çalışmada kullanılan soruların aynı değerleri alması, ya da sorulara verilen cevapların ortalama değerden fazla sapma göstermesi durumunda çalışmanın güvenilirlik boyutu için uygun bir çalışma olmadığı düşünülmektedir. Ekte belirtilen Tablo 4' te bütün soruların ortalamalarının aynı olduğu hipotezi; belirleyici değer istatistiksel olarak anlamlı elde edilmesi sonucundan çıkarılmaktadır ( $p<0,05$ ). Bu çıkarım; çalışmada güvenilirlik boyutu ile güçlü ve özgün bir çalışma olduğunu göstermektedir.

Ölçek yarımlarının varyansları ve toplam varyansların birbirleri ile benzerlik gösterip göstermediğine yönelik çalışmalar korelasyon katsayılarının benzerliği ile bakılmaktadır (Özdamar, 2011). Ekte belirtilen Tablo 5'te tek tek soruların, hem de ortalama ölçüler bakımından güvenilir bir yapı geçerliliğine sahip olduğu sonucunu çıkarılmaktadır. Bu çıkarım \* ve \*\* belirleyici değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı elde edilmesinden anlaşılmaktadır ( $p<0,05$ ).

### 6.3 Faktör Analizinden Elde Edilen Bulgular

Verilere faktör analizi uygulanabilmesi için çalışmada kullanılan değişkenlerin birbirleri ile ilişkili olması gerekmektedir. Verilere faktör analizi uygulanmasındaki amaç; birbirleri ile ilişkisi olan değişkenlerin birbirleri ile ilişkisi olmayan ama kendi içerisinde türdeş olan faktörler elde edilmesi amaçtır. Çalışma içerisinde faktör analizi uygulanmasındaki amaç; çalışmadan önce sav olarak öne sürülen polisler için uygun olan mesleki ilgi alanlarının branşlar için durumunu incelemektir. Kuzgun (2000) polislerde bulunması gereken ilgi alanları gerçekçi, sosyal, gelenekçi olarak tespit etmiştir. Literatürün incelenmesi ve uzman görüşlerinin önerisi ile bu çalışmada branşlı birimlerde önemli bir özellik olduğu değerlendirilen araştırmacı özelliği de mesleki ilgi alanı olarak çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma için öncelikle faktör analizinin istatistiksel olarak uygulanıp uygulanmayacağına yönelik analiz yapılmıştır. Tablo 1’de belirtilen belirleyici değerin (\*) birinci tip hatadan küçük olması bu çalışmada küresellik testi öncesinde kurulan hipotezin red edileceği anlamına gelmektedir. Bu da değişkenler arasında ilişkinin olduğu ve bu ilişkili değişkenlerin kendi aralarında ilişki olan ve diğer faktörler arasında ilişkisiz olan faktörler elde edilebileceği sonucunu vermektedir.

**Tablo 1.** Verilere Faktör Analizi Uygulanabileceğini Gösteren Tablo  
**KMO ve Bartlett Testi**

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçümü	,626	
Bartlett Küresellik Testi	Ki- kare Değeri	1082,415
	Serbestlik Derecesi	231
	Belirleyici Değer	<b>,000</b>

Çalışmada kullanılan 22 değişkenin 4 faktör ile %78,268’ lik bir kısmını açıkladığını göstermektedir. Aşağıdaki tablodan elde edilen sonuca göre birbirleri ile kendi aralarında ilişkisiz 4 faktör elde edilmiştir.

**Tablo 2.** Faktörlerin 6 Faktörle Toplam Değişimi Açıklama Yüzdesi

Faktörler	Kovaryans Matrsine Ait Özdeğerler		
	Toplam	Varyansın %'si	Kümülatif %
1. Faktör	6,725	30,567	30,567
2. Faktör	4,834	21,975	52,541
3. Faktör	3,282	14,918	67,460
4. Faktör	2,378	10,808	78,268

Değişkenlerin hangi faktörler altında toplanacağı varimax yöntemine göre aşağıdaki tabloda verilmiştir. Değişkenler arasında birbirleri ile yüksek korelasyon gösterenler aynı faktörlerin altında toplanmış olup; faktör analizinin yapılmasındaki amaç birim matris gibi faktörler arasında ilişkisiz, kendi içerisinde yüksek korelasyonlu benzerlikler yakalamak olarak belirtilebilir.

Ayrıca aşağıdaki tablodan değişkenlerin faktörler tarafından ne kadarlık bir oranda açıklandığı da görülebilmektedir.

**Tablo 3.** Değişkenlerin Hangi Faktörler Altında Olacağını Gösteren Tablo  
**Varimax Yöntemine Göre Bileşen Matrisi**

Değişkenler	Faktörler			
	Gerçekçi	Araştırmacı	Sosyal	Gelenekçi
Yabancı dil bilme	,178	<b>,559</b>	,353	-,385
Lehçe bilme	,449	,426	<b>,487</b>	-,427
On parmak yazabilme	-,252	-,104	<b>,827</b>	,074
Renk ayırma yeteneği	,277	<b>,823</b>	-,187	,392
Ses ayırma yeteneği	,303	<b>,883</b>	,148	-,018
Derinlik ayırma yeteneği	,130	<b>,962</b>	-,020	,039
Uzak doğu sporları yapabilme	<b>,831</b>	,170	-,097	-,217
El becerisi	,028	<b>,680</b>	-,261	,606
Resim/çizim yapma	,210	,407	-,012	<b>,749</b>
Atletik ve çevik olma	<b>,867</b>	,216	-,172	-,009
Görsel hafıza yeteneği	,201	<b>,858</b>	,242	,047
Kompozisyon/rapor yazma	,000	,277	<b>,834</b>	,222
Gündemi takip etme	,270	,403	<b>,705</b>	-,123
Sözlü ifade yeteneği	,188	-,237	<b>,810</b>	-,275
Ata binme/ binicilik	<b>,825</b>	,205	,129	,049
Köpek eğitimi ve köpeklerle çalışma	<b>,707</b>	,291	-,132	,099
Motosiklet kullanma .	<b>,837</b>	,118	,246	,099
Kamyon /otobüs kullanma	<b>,829</b>	-,019	,054	,227
Greyder /vinç kullanma	<b>,755</b>	,069	,153	,329
Teknik alanlara (bilgisayar, cihaz..) ilgi	,215	-,079	,064	<b>,763</b>
Müzik aleti çalabilme	<b>,796</b>	,103	,192	,085
Yüzme becerisi	<b>,888</b>	,220	-,053	,016

Yapılan çalışma sonucu elde edilen faktör skorlarının tek bir modelde ele alınarak bağımlı değişken ile aralarındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla uygulanacak olan lojistik regresyon modeli uygunluk testi Tablo 4'de verilmiştir.

**Tablo 4.** Tüm değişkenlerin tek bir modelde ele alınarak ikili lojistik regresyon analizine uygunluk testi

**Hosmer ve Lemeshow Testi**

Faktörler	Ki-Kare Test İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Belirleyici Değer
Tüm model	14,080	8	<b>,080</b>

Tablodan çıkan sonuçlara göre; lojistik regresyon modelinin kullanılabilmesi için birinci tip hata değeri olarak belirlenen ( $\alpha=0,05$ ) değerin belirleyici değerden büyük olması ve kurulan hipoteze ait olasılık değerinin kabul bölgesine düşmesinden anlaşılmaktadır. Bu sonuç çalışmaya başlanılmadan önce tüm değişkenlerin yer aldığı ve faktör analizine tabi tutulması ile elde edilen faktörlerin ikili lojistik regresyon modelinde birimlerin branş olup olmama durumları ile bir ilişki yakalanabileceği sonucunu sunmaktadır. Dolayısı ile faktör analiz sonucu elde edilen faktörlerin yer aldığı modele ikili lojistik regresyon modeli uygulanabilmektedir ( $p=0,08>0,05$ ).

Değişkenlerin bağımlı değişkenler ile aralarındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik uygulanan lojistik regresyon analiz sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir. Tablo 5'te görüleceği üzere polislerin mesleki ilgi alanları kapsamında kullanılan tüm değişkenlerin Emniyet Teşkilatında bulunan birimlere ve branşlara göre incelenmesinde “araştırmacı” değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p^*<0,05$ ).

Buna karşın araştırma kapsamında kullanılan “gerçekçi”, “sosyal” ve “gelenekçi” değişkenlerinin ise Emniyet Teşkilatında bulunan birimlere ve branşlara göre ayırt etmede anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir ( $p^*<0,05$ ).

**Tablo 5.** Değişkenler İle Bağımlı Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	Wald İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Belirleyici Değer	Risk Katsayısı	Risk Katsayılarına İlişkin %95'lik Güven Aralığı	
							Alt Değer	Üst Değer
Gerçekçi	,591	,577	1,049	1	,306	1,806	,583	5,594
<b>Araştırmacı</b>	3,241	1,059	9,370	1	<b>,002*</b>	<b>25,564</b>	3,209	203,679
Sosyal	-,015	,596	,001	1	,981	,986	,307	3,167
Gelenekçi	,799	,634	1,591	1	,207	2,224	,642	7,698
Sabit Değer	-,229	,495	,214	1	,643	,795		

Tüm değişkenlerin yer aldığı modelde ele alınan analiz sonuçlarına göre diğer önemli kavram ise risk katsayılarıdır. Risk katsayısı aynı zamanda önem derecesini göstermesi bakımından anlamlıdır. Tablo 5'te yer alan risk katsayılarına göre; araştırmacı özelliğinin branşlı birimlerde diğer birimlere göre 25,564 kat daha fazla gerekli olduğu bulunmuştur. Bu önemlilik derecesi;



birimlerin görev gerekleri göz önünde bulundurulurken branşlı birimlerde istihdam edilen personelin bu özelliklerinin mutlaka aranması gerektiğini göstermektedir. Araştırmacı faktörü olarak belirlenen grupta yer alan değişkenlerin branşlı birimlere yönlendirme sürecinde değerlendirilmesinin, bu özelliklerin personelden ölçülmesi ile mümkün olabilecektir. Örneğin derinlik ayırma yeteneğinin kurbağa adam birimlerine alınan personelde ölçülmesi ya da ses ayırma yeteneğinin bando birimlerinde çalışan personelde aranması bunlara örnek olarak gösterilebilir.

Bağımsız değişkenler arasında lojistik regresyon analizine göre farklılık oluşturan özellik olan araştırmacı özelliğinin birimlere göre farklılıklarını tespit etmek ve polis birimlerinin hangi kümeler altında yer alacağını belirlemek amacıyla kümeleme analizi yapılmıştır. Tablo 6’da kümeleme analizi sonucu elde edilen kümelerde kullanılan değişkenlerin merkezi ortalamaları belirtilmiştir. Kümeleme analizinde öncelikle hiyerarşik kümeleme yöntemi uygulanmış birimlerin araştırmacı özelliğine göre 2 küme altında toplanacağı belirlendikten sonra hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemi ile birimlerin hangi kümeler altında toplanacağı ve kümeler içerisinde yer alan birimlere ait değerlerin küme merkezine olan uzaklıkları ise Tablo 6’ da belirtilmiştir.

**Tablo 6.** Alan Araştırmacı Özelliğinin Birimlere Göre Kümeleme Analizi

**1. Küme Altında Yer Alan Birimler**

S.No	Birimler	Küme Uzaklık	Merkeze Branş olarak kabul edilme durumu
1	Terör Soruşturma	0,267	Branş
2	Asayiş (hırsızlık, gasp vb. kısımlar)	0,301	Branş
3	Narkotik	0,373	Branş
4	Terör Ekipler	0,402	Branş
5	Kaçakçılık Ve Organize Suçlar	0,413	Branş
6	Trafik Ekipler	0,495	Branş
7	Olay Yeri İnceleme	0,496	Branş
8	Foto-film	0,500	Branş
9	Koruma	0,536	Branş Değil
10	Terör Teknik Takip	0,579	Branş
11	İstihbarat	0,588	Branş
12	Kaçakçılık Teknik Takip	0,592	Branş
13	Özel Harekat	0,613	Branş
14	Bomba İmha	0,643	Branş

15	Balistik İnceleme	0,674	Branş
16	Tanık Koruma	0,692	Branş
17	Biyolojik İnceleme	0,810	Branş
18	Kimyasal İnceleme	0,854	Branş
19	Ses İnceleme	1,307	Branş

## 2. Küme Altında Yer Alan Birimler

S.No	Birimler	Küme Merkezine Uzaklık	Branş olarak kabul edilme durumu
1	Sosyal Hizmetler	0,247	Branş değil <sup>1</sup>
2	Çevik Kuvvet	0,292	Branş değil
3	Personel	0,294	Branş değil
4	Pasaport	0,305	Branş değil
5	Evrak Arşiv	0,331	Branş değil
6	Toplum Destekli Polislik	0,333	Branş değil
7	Eğitim	0,334	Branş değil
8	Polis Evi	0,397	Branş değil
9	İkmal Bakım	0,408	Branş değil
10	Diğer	0,444	Branş değil
11	Lojistik	0,456	Branş değil
12	Polis Merkezi	0,472	Branş değil
13	Asayiş Önleyici Hizmetler	0,522	Branş değil
14	EKKM	0,532	Branş değil
15	Özel Güvenlik	0,547	Branş değil
16	Hassas Bölgeler	0,563	Branş değil
17	Güvenlik	0,569	Branş değil
18	Bilgi Teknolojileri	0,655	Branş
19	Ruhsat İşlemleri	0,674	Branş değil
20	İnşaat Emlak	0,683	Branş değil
21	Haber Merkezi	0,687	Branş değil
22	Hukuk İşleri	0,838	Branş değil
23	Yabancılar	0,914	Branş değil

<sup>1</sup> Emniyet Genel Müdürlüğü Branş Yönetmeliğine göre branş olmayan birimlerde çalışan personelin tamamı “genel hizmet statülü” personel olarak kabul edilmektedir.

24	Bütçe	0,920	Branş değil
25	Havacılık	1,202	Branş

Araştırmacı faktörüne göre Tablo 6’da yer alan kümeler incelendiğinde; birimlerin mevcut yapılarına göre 1. kümede branş olarak kabul edilen birimlerin, 2. kümede ise branşlı olmayan birimlerin toplandığı görülmektedir. Buna karşın 1. kümede yer alan birimlerden sadece koruma birimlerin branş olmadığı görülmektedir. Diğer taraftan 2. kümede yer alan ve küme merkezine uzak olan bilgi Teknolojileri ve havacılık birimlerinin ise bu kümede yer alan diğer birimlerden ayrıldığı görülmektedir.

Aldığı ortalama değerlerin karşılaştırıldığı Tablo 7’ de yer alan kümeler incelendiğinde; araştırmacı özelliğini oluşturan tüm değişkenlerin branşlı birimlerde önemli olduğu görülmektedir.

**Tablo 7.** Araştırmacı Özelliğinde Yer alan Kümelerin Merkezi Ortalamaları

Kümelerin Merkezi Ortalamaları	Kümeler	
	1	2
Yabancı dil bilme	2,0917992	1,7470943
Renk ayırma yeteneği	2,5363184	2,0242843
Ses ayırma yeteneği	2,6201671	1,9905824
Derinlik ayırma yeteneği	2,4814301	1,8645982
El becerisi	2,3590367	1,9807954
Görsel hafıza yeteneği	2,7701621	2,4759371

Tablo 7’de görüleceği üzere araştırmacı özelliğini oluşturan tüm değişkenlerin (yabancı dil bilme, renk ayırma yeteneği, ses ayırma yeteneği, derinlik ayırma yeteneği, el becerisi ve görsel hafıza yeteneği) küme ortalamalarına göre branşlı birimlerde branşlı olmayan birimlere göre daha fazla ön plana çıktığı anlaşılmaktadır.

## 7. TARTIŞMA VE SONUÇ

Meslek seçiminin bireyler açısından öneminin giderek arttığı günümüzde polis birimlerinde çalışacak olan personelin ilgi alanlarına uygun birimlere yerleştirilmesine imkan sağlayacak sistemlerin çalışılması Emniyet Teşkilatı açısından önem taşımaktadır. Çalışma kapsamında ilgi alanlarına ilişkin kuramlar incelenmiş ve Emniyet Teşkilatı birimlerinde de benzer özellikleri gösterdiğini düşünülen ilgi alanları ankette yer verilmiştir. Anketin uygulanmasındaki amaç; birimler için, ilgi kurumlarında da bahsedildiği gibi, personelin çalışacağı birimde yapması gereken görev gereklerini tam anlamıyla yerine getirme noktasında ilgi alanlarını tespit etmektir. Elde edilen bu farklılıklar ile ilgi alanlarına göre mesleki yönlendirme sürecinde önemli olan özellikleri belirlemek ve personelden bu özellikler doğrultusunda geri dönüşüm alabilmektir. Belki yapılan çalışmada kullanılan anket soruları personelin

mesleki yönden ilgi alanlarını belirlemede yetersiz kalsa bile, birimler arasındaki farklılıkları belirleyebilmek ve personelin ilgi alanlarına göre birimlere yerleştirilmesinde örnek bir model geliştirme noktasında önemli sonuçları iletmesi anlamında önemli ipuçlarını iletebilecektir.

Yapılan çalışmada şubeleri tam anlamıyla yansıtmak yerine, şubeler içerisinde ilgi alanlarına göre farklılaşabilecek büroların çalışmaya katılması düşünülmüştür. Branşlı birimler ile branşlı olmayan birimler arasında araştırmacı özelliğine sahip bireylerin branşlı olmayan birimlere oranla 25 kat daha fazla ön plana çıkan bir özellik olduğu yapılan istatistiksel analiz sonucu elde edilmiştir. Diğer önemli bir husus ise kümeleme analizi sonucu elde edilen grupların mevcut sistemde uygulanan branşlı ve branşlı olmayan birimler ile benzerlik göstermesi sonucudur.

Bu çalışma sonucunda birimlerde istihdam edilecek olan personelin belirlenmesinde faktör analiz sonucu elde edilen faktörler ile beraber kurulan model aşağıda belirtilmiştir. Bu model ile kullandığımız tüm faktörlerin birimlerin branş olup olmama durumlarına göre fikir verecek model sunması planlanmaktadır. Birimlerin branş olma açısından değerlendirilmesinde değişkenler ile bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Tablo 5'te yer alan ilişki (risk) katsayısından yararlanarak aşağıdaki modelin referans alınabileceği değerlendirilmektedir.

$$\{Y = -0,229 + 0,591 * \text{Gerçekçi} + 3,241 * \text{Araştırmacı} - 0,015 * \text{Sosyal} + 0,799 * \text{Gelenekçi} \}$$

Elde edilen bu modeli;  $P(Y) = 1/(1+e^{(-Y)})$  sonucu elde edilen olasılık değeri için (0,5) değerinden küçük elde edilmesi durumunda personelin özellikleri branşlı birimlerde çalışan personelde farkındalık oluşturacak olan ilgi alanlarına sahip olmadığı sonucunu bizlere iletmektedir.

Personelin ilgi alanlarını belirleme noktasında bu alanda çalışma yapacak olan araştırmacılara bir ufuk olması, aynı zamanda uygulanabilecek olan ölçme araçlarının geliştirilmesi noktasında bir fikir birliğine varılması ve Emniyet Teşkilatında uygulandığı takdirde birimlere yerleştirmede önemli ipuçların vermesi adına bu ve bu bağlamda yapılan çalışmaların önem taşıdığı düşünülmektedir. Yapılan tüm bu yorumların ötesinde, birimlere istihdam noktasında personelin ilgi alanlarının tam anlamıyla ölçülebileceği bir ölçeğin Emniyet Teşkilatı adına geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması ve sistematik bir biçimde personelden verilerin alınması durumunda diğer iş - kişi uyumunda gerekler ile birlikte bir modelin geliştirilebileceği önerilmektedir. Birimler için geliştirilecek olan istihdam modeli ile birimlerin kesme noktaları belirlenebilecek ve personelin ilgi duyduğu ve kişilik özellikleri ile benzerlik gösterecek olan birimlere yerleştirilmesinde önemli katkı sağlanabilecektir. Böylece bireysel doyum ve performans artışının yanında güvenlik hizmetlerinin kalitesi ve etkinliği adına Emniyet Teşkilatının kurumsal performansında da artış gözlenebilecektir.

## KAYNAKLAR

- AKDEMİR, C. (1991), “Okullarımızda Mesleki Rehberliğin Önemi”, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, Eylül 1991
- BAĞATIR, S. ve PEKER R. (2004), “Endüstri Meslek Lisesi öğrencilerinin Yetenek İlgi ve Değerleri İle Okudukları Bölümler Arasındaki İlişki”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XVII (2), 2004, 329-340
- BOZGEYİKLİ, H. (2004), “Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Ankara, Sayı: 12 (221-234) ISBN:1302-1793
- BÜLBÜL, T. (2012), “Yükseköğretimde Okul Terki: Nedenler ve Çözümler”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 2012, Cilt 37, Sayı 166
- CARLESS, S. A. (2005), “Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (2005), 78, 411–429 q 2005 The British Psychological Society
- Chroniclecareerlibrary.com (2014), “*Chronicle Career Library Arranged by Holland*”, <http://www.chroniclecareerlibrary.com/cgp/cgp/listshoc/ser.html>, Erişim tarihi: 06.06.2014.
- ÇAKIR, M.A. (2004), “Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, yıl: 2004, cilt: 37, sayı: 2, 1-14
- DE DREU, C.K.W and NAUTA, A. (2009), “Self-Interest and Other-Orientation in Organizational Behavior: Implications for Job Performance, Prosocial Behavior, and Personal Initiative”, *Journal of Applied Psychology* © 2009 American Psychological Association, 2009, Vol, 94, No, 4, 913–926 0021-9010/09/\$12.00 DOI: 10.1037/a0014494
- EHS Branş Yönetmeliği, (2011), “*Emniyet Hizmetleri Sınıfı Branş Yönetmeliği*”, Resmi Gazete yayım tarihi: 25.08.2011 sayı:28036
- FARR, M. (2006), “*Overnight Career Choice*”, JIST Publishing, Inc.
- GÖKSU, T. (2011), “*Polis Teşkilatında Lider Yöneticilik*”, Polis Akademisi Yayınları, Ankara.
- HANSEN, J. C. (1984), “*The Measurement of Vocational Interest*” *Handbook of Counseling Psychology* c.1 ss. 99-136.
- İNAN, Ş. (2006), “*Kariyer Eğilim Envanterinin Geliştirilmesine Yönelik Bir Çalışma*”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Adana.
- JOHSON, V. A. and BEEHR, T.A. (2014), “Making Use of Professional Development: Employee Interests and Motivational Goal Orientations”, *Journal of Vocational Behavior*, 84 (2014) 99 – 108
- JONES, L.K. (2002), “*Holland’s Theory and Career Choice*”, [www.careerkey.org/english](http://www.careerkey.org/english) Erişim tarihi: 31.05.2014

JUDGE, T.A., THORESEN, C.J., BONO, J.E. and PATTON, G.K. (2001), "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review", *Psychological Bulletin*, Vol. 127. No: 3. 376-407 Copyright 2(X)1 by the American Psychological Association, Inc. (XB3-2909/01/S5.00 DOI: 10.1037//0033-2909.127.3.376

KADI, A. ve SELÇUK, G. (2012), "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Öğretmenleri Güdüleme Davranışları İle Öğretmenlerin Mesleki İlgü Düzeylerinin İncelenmesi", *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi* Cilt:10, Sayı:2, Ekim 2012

KAMAŞAK, R. ve BULUTLAR, F. (2010), "[Kışılık, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma](#)", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2010; 2(2):119-126

KUZGUN, Y. (2009), "*Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*", Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

LEUNG, S.A. (2008), "The Big Five Career Theories", *International Handbook of Career Guidance*, J.A. Athanasou, R. Van Esbroeck (Eds.). Springer Science Business Media B.V.

ÖZDAMAR, K.(2011), "*Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*", Kaan Kitabevi, Eskişehir.

ÖZGÜVEN, İ.E. (2003), "*Psikolojik Testler*", PDREM Yayınları, Ankara.

*Polis Temel Eğitiminde Temel Sorunlar ve Çözüm Önerileri* (2010), Güvenlik Eğitimi Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara.

REARDON, C. R. and LENZ, J. G. (1999), "Holland's Theory and Career Assessment", *Journal of Vocational Behavior*, 55, 102–113 (1999), Article ID jvbe.1999.1700

ROBERTS, G. (1997), "*Recruitment and Selection: A Competency Approach*", CIPD Publishing.

SHARF, R. S. (2002), "*Applying Career Development Theory to Counseling*", Brooks/Cole Thomson Learning, USA

SPOKANE, A.R. LUCHETTA E.J. and RICHWINE, M.H. (2002), "Holland's Theory of Personalities in Work Environments", *Career Choice and Development*, Jossey-Bass Comp.

TEMEL, A. (2012), "*Alan ve meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken hususlar*",

[http://mebk12.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/34/14/964171/dosyalar/2012\\_12/14101926\\_mesleksecimi.pdf](http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/34/14/964171/dosyalar/2012_12/14101926_mesleksecimi.pdf)

TERENCE, T.J. and ROUNDS, J. (1993), "Evaluating Holland's and Gati's Vocational-Interest Models: A Structural Meta-Analysis", *Psychological Bulletin*, American Psychological Association, Inc.1993. Vol. 113. No. 2, 229-246

TURGUT, K. (2013), "Kamu Personel Sistemi Üzerine Bir Değerlendirme", *İdarecinin Sesi Dergisi* - Ocak - Şubat / 2013

TUTUM, Cahit (1990), “Kamu Personeli Sorunu”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 23

Uluslararası Eğitim Kataloğu, (2011), Emniyet Genel Müdürlüğü, Ankara.

UYGUN, S. (2008), “Ortaöğretim Sosyal Alanlar Bölümünde Okuyan Öğretmen Adaylarının Mesleğe Yönelik Duyarlılıkları”, Uluslararası Sosyal Bilimler Enstitüsü Sempozyumu, Sempozyumu Kitabı. 14-16. Çanakkale.

[www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), (2014), “Güncel Türkçe Sözlük”, Türk Dil Kurumu, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5389deae9c97e8.80741780](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5389deae9c97e8.80741780) Erişim tarihi: 31.05.2014

YAMAN, M., Gerçek, C. ve Soran, H. (2008), “Biyoloji Öğretmen Adaylarının Mesleki İlgilerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi*, Ankara. Sayı: 35.

YEŞİLYAPRAK, B. (2012), “Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı”, *Kuramdan Uygulamaya*, Pegem Akademi, Ankara.

YILMAZÖZ, M. (2009), “Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu”, *Maliye Dergisi*, Sayı 157, Temmuz-Aralık 2009.