

## POLİSİN “DIŞA DÖNÜKLÜĞÜ” ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: BM HAİTİ MİSYONU ÖRNEĞİ

**Geliş Tarihi:** 02.04.2018  
**Kabul Tarihi:** 20.06.2018  
**E-ISSN** 2149-3871 **Sayfa:** 111-134

Dr. Savaş ŞİMŞEK  
Elmadağ Polis Meslek Eğitim Merkezi  
[ssim1971@gmail.com](mailto:ssim1971@gmail.com)  
ORCID No: 0000-0003-2340-3104

*Araştırma Makalesi*

### ÖZ

Polis toplum içinde faaliyet gösteren bir örgüttür. İster sosyal amaçlı ister suçla mücadele olsun fonksiyonel açıdan toplumla ilgili sorunlarla ilgilenmektedir. Polis personeli bu fonksiyonellik nedeniyle toplumsal alanda bireylerle sürekli bir etkileşim halinde bulunmaktadır. Bu etkileşim Polis personelinin çekingen veya içine kapanık olmaktan çok görevleri gereği dışa dönük kişilik özellikleri göstermelerini mecbur kılmaktadır. Polisin başarısında dışa dönük kişilik özeliğine sahip olmanın önemli bir yeri vardır denilebilir. Polis alt kültürünü söz konusu mesleğin evrensel bir alt kültürü olarak kabul eden bu çalışma BM Haiti Misyonunda görev yapan BM polisleri üzerinde yapılmıştır. Çalışma polis personelinin dışa dönük kişilik özelliklerini görevlerinin bir gereği olarak gösterip göstermediklerinin ortaya çıkarılması amacıyla yapılmıştır. Çalışmada öncelikle kişilik kavramının kavramsal analizine yer verilmiş, dışa dönüklüğün de içinde bulunduğu kişilik yapılarının belirlenmesine yönelik araştırmalar hakkındaki tarihsel arka plandan bahsedilmiş devamında polislik mesleğinin doğası ve BM Haiti Misyonu'nun tarihselliğine yer verilmiştir. Son bölümde BM Haiti Misyonunda görevli uluslararası polis personeline uygulanan anket ve elde edilen bulgular değerlendirilerek analiz yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Polis Örgütü, Kişilik, Polis Kişiliği, Dışa Dönüklük.

## A STUDY ON “EXTROVERSIONISM” IN POLICE ORGANIZATION: AN EXAMPLE OF UN HAITI MISSION

### ABSTRACT

Police is an organization that operates in society. It deals with the problems in society that aims either in social or in struggling against crime. Police staff is always in interaction with individuals as a result of that function in social field. That

functionality forces police staff, ex officio, to expose extroversionist personality traits instead of being shy and withdrawn. It can be stated that having an extroversionist personality has a vital importance in the success of police. This research which accepts the police culture as an universal subculture was conducted among the UN police staff who works in the United Nations Mission in Haiti. This study was conducted to discover that police personnel expose extroversionist personality trait either as a requirement of their duty or not. In this study, firstly, conceptional analysis of personality was given a way, and background of studies about discovering the structures of personality was mentioned and later nature of police work and the history of UN Haiti Mission was given way. In the last part a questionnaire conducted to the police personel working at UN Haiti Mission and its results were evaluated analyzed.

**Keywords:** Police Organization, Personality, Police Personality, Extroversionism.

## 1. GİRİŞ

Psikoloji üzerine yapılan çalışmaların temellerini Wundt, Freud, Galton ve Pavlov'un yaptığı deneysel araştırmalar oluşturmaktadır (Özkalp, 1998:3-4). Söz konusu çalışmalar incelendiğinde bilinç, bilinçaltı, motivasyon ile kişilik gelişiminin evreleri hakkındaki araştırmaları içerdikleri anlaşılmaktadır. Oysaki insanı yönelten duygu ve düşüncelerin yanı sıra yine insanın çevre yoluyla veya kalıtımsal olarak sahip olduğu kişiliğın çeşitleri üzerine yapılan çalışmalara bu dönemde tam anlamıyla rastlanmamaktadır. Birinci Dünya Savaşı başlamadan önce Wundt'un öğrencileri tarafından yapılan çalışmaların genelde askeri amaçlı oldukları belirtilebilir. Savaş bittikten sonra psikoloji çalışmaları, birbirinden farklı birçok kişilik testini içeren bir konuma gelmiştir. Fakat sonraki çalışmalar, kişilik yapılarının ve tiplerinin belirlenmesine doğru bir ivme kazanmıştır (Shephard,2015). Kişilik çeşitlerinin belirlenmesine yönelik boşluk, Allport, Odbert, Cattell, Goldberg, McCrae ve Costa'nın her bir kişilik tipine verilecek isimlerin tespiti için yaptıkları çalışmalarla doldurulmaya çalışıldı. Fakat isimlendirmenin yanı sıra bunların ayrımlarının ve ölçümlerinin sağlıklı şekilde yapılması gerekiyordu. Bunun için de daha sonradan gerekli olan testler oluşturulmaya başlanmıştır. Allport ve Odbert'le başlayan deneyim süreci, Cattell'in oluşturduğu kişilik envanteri (16PF) ile devam etmiş, söz konusu envanter daha sonraları bir takım değişiklikler ile günümüze kadar gelmiştir.

Yönetim kuramlarına göz gezdirildiğinde Klasik Yönetim Kuramında insanlar bir araç gibi değerlendirilirken, Neo-Klasik Yönetim Kuramında insanların duygu, düşünce ve davranışlar gibi organik vasıflarıyla ele alındığı görülmektedir(Baransel,1979). Özellikle Mary Parker Follett, Chester Barnard ve Kurt Lewin gibi bilim adamlarının çalışmaları bu değerlendirmelerin başlangıç noktaları olarak kabul edilmektedir. Ekonomideki Neo-Liberal gelişmenin hız kazanması ile birlikte örgütlerin

verimlilikleri ile örgütlerde çalışanların iş devri, iş tatmini, takım çalışması, örgüt kültürü gibi konular yönetim organizasyon alanında önem kazanmaya başlamıştır. 1970'lerin ikinci yarısından itibaren örgütsel davranış üzerinde yapılan bilimsel çalışmalar davranışı, çalışanların çevrelerine yönelik tepkileri olarak değerlendirirken aynı zamanda psikoloji biliminden de faydalanmaya başlanılmıştır (Pfeffer,1997:28). Bu kapsamda kişilik tiplerinin belirlenmesine yönelik çalışmalar ile örgütsel davranışın açıklanmasına yönelik çalışmalar aynı kapsamda değerlendirilmeye başlanmış, yönetim bilimi, bu anlamda psikoloji biliminin konularına da dâhil olmuştur.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında yapılan bu çalışmada Cattell'in 16 kişilik envanteri (16PF) içerisinde yer alan "dışa dönüklük" özelliğinin Haiti'deki Birleşmiş Milletler Barışı Koruma Misyonunda görevli olan polis personeline uygulanarak görevlerindeki performansları ile ilişkisinin varlığı ortaya konulmak istenmiştir. Çalışmaya öncelikle kavramsal analizden başlanarak kişilik ve dışadönüklük üzerine tespitlerde bulunulmuştur. Cattell'in 16 kişilik özelliği hakkındaki çalışmasından başlamak üzere "dışa dönük" kişilik özelliği ortaya konulmuş, yapılan alan çalışmasından bahsedilerek elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ANALİZ

Kişilik, bireyin çevreye olan kendine özgü uyumunu saptayan oldukça basit özelliklerini ve davranış örüntülerini içine alan yapısal bir bütündür (Ewen,2014:4;Özkalp, 1998:109). Ewen, yoğun olarak utangaç kişiliği olan bir genç bayanın belirli bir zaman dilimi boyunca birçok farklı durumda utangaç hareket ettiğini, ancak bu davranışının kendi aile bireylerine karşı aynı olmadığını belirtmektedir(2014:1). Dolayısıyla kişilik, aynı psikolojik durumla ilgili olarak çevresel faktörlerin etkisi ile farklı davranış kalıplarını da barındırabilmektedir.

Kişilik, davranış ve duyguları içine aldığı kadar ego ve karakteri de içermektedir. Ego, bir bireyi toplum içinde, çevresindeki diğer nesne ve bireylerden ayıran sade kişisel tavırlarını tanımlamak için kullanılır (Gordon, 2005:1). Karakter ise bireyin kendisine ve çevresine yönelik tavırlarının kesin olduğu yerde, herhangi bir zamanda baskın duygu ve inançlarını ifade etmektedir (Gordon, 2005:2). Dolayısıyla yukarıda verilen örnekten hareketle, genç bayanın utangaçlığındaki duruma yönelik değişim onun karakteri olmakta, utangaçlık aynı zamanda genç kız toplumdaki diğer bireylerden ayırt edebilmemize yardımcı olmaktadır.

Kişiliğin ego veya karakter gibi içsel durumlarla ilişkisinin yanı sıra bireyin fiziksel ve biyolojik özelliklerini içine alan dışsal yönü ile de ilişkisi bulunmaktadır. Özkalp'e göre vücudunun herhangi bir yerinde

eksikliği olan bir kişinin mutsuz ve çekingen olduğu gözlemlenebilmektedir. Örneğin on yaşındaki kuvvetli, çevik ve yakışıklı olan bir erkek çocuğunun arkadaşları arasındaki kabulü, ondan daha zayıf ve hastalıklı bir erkek çocuğunkine nazaran daha çabuk olmaktadır (1998:111).

Kişilik hakkındaki yukarıda verilen bilgiye ek olarak kişilik çeşitlerinden “dışa dönüklük” üzerinde de durulmasında fayda vardır. Carl Jung bu tür kişilik tipini şu şekilde açıklamaktadır:

“Bir objeye odaklanma ve objektif gerçekler, sadece subjektif değerler değil aynı zamanda objektif ilişkiler tarafından çok sık ve gerekli kararlar ve hareketlere karar verilecek kadar baskın olduğunda, dışa dönük tavır olarak ifade edilebilir. Bu alışkanlık haline geldiğinde, dışa dönük tipten bahsedilebilir. Dışa dönük tipten farklı olarak içe dönük tip baskın olarak subjektif faktörlerce yönlendirilir. İçe dönük sorunsuz bilinç dışsal durumları gözlemler fakat subjektif tanımlayıcıları karar verdirici olarak seçer (aktaran Eysenck,1998:56)”

Jung’un yaptığı açıklamadan hareketle “dışa dönük” kişilik özelliğini taşıyan bireylerin sosyal çevresiyle yakın olan, tek başına çalışmayan, birçok arkadaşı olan, genel olarak bireysel hoşgörüsü olan ve duygularını kontrol edemeyen kişiler olduğundan bahsedilebilir (Alkan ve diğ., 2007:312).

Özetle, kişilik, bireylerde sabit olan bir yapıdır. Bu yapı çevresel faktörlerin etkisi ile farklılık gösterebilmekte ve bireyin çevreye uyumunda önemli bir yeri bulunmaktadır. Buna göre özellikle hizmet sektöründe görevli olan bireylerin, dışa dönük olmasalar dahi, kendileri gibi olan diğerlerine yönelik, görevleri gereği daha yakın olmaları gerektiği anlaşılabilmektedir. Hizmet üreten bir örgüt olarak polis örgütü de içinde barındırdığı personeli, bireysel olarak dışa dönük kişilik özellikleri olmasa dahi, topluma yönelik daha açık, girişken ve sosyal olmaları yönünde zorlayabilir.

### **3. KİŞİLİK ARAŞTIRMALARINDA DIŞA DÖNÜKLÜK ÖZELLİĞİNİN GELİŞİMİ**

Kişilik çeşitleri ile ilgili olarak yapılan çalışmalar kendilerini daha çok Birinci Dünya savaşı öncesinden başlamak üzere, savaş süresince ve sonrasında göstermiştir. Kişilik türlerinin belirlenmesi üzerinde yapılan çalışmalar ile başlayan süreç, Cattell’in onaltı kişilik faktörü (16PF) ve onun üzerinde bir takım değişiklikler yapılarak devam ettirilmiştir. Bu kısa açıklama ışığında konumuz ve alan çalışmamızın temel dayanağını oluşturan “dışa dönüklük” kavramının nereden geldiğine yönelik tarihsel arka plana değinmek gerekmektedir.

“Dışa dönük” kişilik özelliğine Gordon W. Allport ve Henry S. Odbert tarafından yapılan isimlendirme ve bölümlendirme çalışması ile

başlamak gerekmektedir (1936). Kişilik özelliğini, dış şartlara adapte olmada faydası olan birçok spesifik huyun çevreye uyumlarından önce sonuçlanan ve bireyin çevresindekilere karşı bir çeşit karakteristiğini ifade eden dinamik davranış eğilimi olarak tanımlayan Allport (1927:290), Odbert ile beraber yaptıkları “isimlendirmenin önemi” ile başlayan çalışmalarında 17.953 adet kişilik tanımlayıcısı tespit etmişler ve bunları isimlendirmişlerdir. Allport ve Odbert bu isimleri insanların mizaçları ve zihinsel durumlarına göre verdiklerini ifade etmişlerdir. Zira insanların hareketleri, zihinsel olarak yaşadıkları birçok karmaşık durumun birer sonucudur. Dolayısıyla kişilik niteliklerini davranışlara göre yapmak yanıltıcı olması sebebiyle mizaç ve zihinsel durumları göz önünde bulundurmışlardır (Ewen, 2010:247). Ayrıca söz konusu bilim adamları elde ettikleri isimleri gündelik hayatta kullanılan kelimelerden esinlenerek tespit ettiklerini belirtmektedirler (1936:1). Yaptıkları bu çalışmaları ile kişilik psikolojisini, tanımlar ve isimler yönünden sistemli hale getiren Allport ve Odbert, kendilerinden sonra kişilik üzerine çalışma yapan bilim adamlarının da aynı isim ve ayırım sistemi üzerinden hareket etmelerini sağlamışlardır (John vd., 2008: 9).

Elbetteki 17.953 nitelik tanımlayıcısının hem günlük hayatta hem de kişilik üzerine yapılan bilimsel çalışmalarda kullanılması imkânsızdı. Bunların daha belirgin ortak başlıklar altında toplanmaları gerekmektedir. Allport ve Odbert’in yaptığı çalışma tabii ki kendilerinden sonra gelecekler için ışık tutan bir çalışma idi. Fakat kendisine yönelik detaylandırılmış hali-özellekle nitelik tanımlayıcılarının çok fazla olması- pratik olmamasının yanı sıra ayırma tabi tutulmamış, kişilik ayırımlarını da tam olarak yansıtmamıştı (John and Srivastava, 1999:104). Bu nedenle, çalışmada belirtilen özelliklerin ayırma tabi tutularak daha sistematik hale getirilmesi gerekmektedir. Raymond B.Cattell bu çalışmadaki verilerden faydalanarak nitelik belirleyicilerini daha sistemli hale getirerek kendi 16 kişilik faktörünü (16PF) oluşturmuştur (Cattell, 1943). Değişik kümelendirme metotlarını kullanan Cattell 4500 özelliği 35’e indirmiştir. Çalışmasında uyguladığı çeşitli faktör analizleri sayesinde daha sonradan oluşturacağı 16 kişilik faktörü anketini (16PFQ) meydana getirmiştir.

**Tablo 1:** Cattell’in 16 Kişilik Faktörü Ölçeğinin İsimleri ve Tanımlayıcıları

<i>Düşük Düzey Tanımlayıcıları</i>	<i>Temel Ölçekler</i>	<i>Yüksek Düzey Tanımlayıcıları</i>
İçine Kapanık, gayrişahsî, ilgisiz	<b>Samimiyet (A)</b>	Samimi, katılımcı, diğerlerine karşı kibar
Gerçekçi, Düşük Zihinsel kapasitesi olan	<b>Mantıklı Düşünme (B)</b>	Sonuç çıkarıcı, akıllı, hızlı öğrenen

Reaktif, duygulardan etkilenen	<b>Duygusal dayanıklılık (C)</b>	Duygusal olarak dayanıklı, adapte olabilen, olgun
Uysal, işbirlikçi, çatışmadan kaçınan	<b>Baskınlık (E)</b>	Baskın, güçlü, kendine güvenen
Ciddi, soğukkanlı, dikkatli	<b>Yaşamdoluluk (F)</b>	Coşkun, eğlenceli, düşünmeden hareket eden
Çıkarıcı, mevcut düzene olmayan	<b>Kural Bilinçliliği (G)</b>	Kural bilinci olan, görevine bağlı
Utangaç, ürkek, tehditlere duyarlı	<b>Sosyal açıdan Cüretkar (H)</b>	Sosyal olarak cüretkar, maceraperest, Vurdumduymaz
Sert, tarafsız, duygusuz	<b>Duygusalılık (I)</b>	Duygusal, Estetik, nazik
Güvenen, şüpheli olmayan, kabul eden	<b>Uyanıklık (L)</b>	Gözüaçık, şüpheli, güvensiz, dikkatli
Pratik, ayağı yere basan, dünyevi	<b>Soyutluk (M)</b>	Dalgın, hayalperest, fikir odaklı
Açıksözlü, hilesiz, doğal	<b>Mahremiyet (N)</b>	Kendine münhasır, ketum, dışavurumu olmayan
Kendinden emin, üzüntüsüz, gönül rahat.	<b>Anlayış (O)</b>	Anlayışlı, kendinden şüphelenen, üzüntülü
Gelenekçi, alışılmışı bağlı	<b>Değişime açıklık (Q1)</b>	Değişime açık, araştırmayı seven
Grup	<b>Özgüven (Q2)</b>	Kendine güvenen, tek başına olan, bireyselci
Düzensizliğe toleransı olan, düzensiz, esnek	<b>Mükemmeliyetçilik (Q3)</b>	Mükemmeliyetçi, planlı, kişisel disiplini olan
Sakin, uysal, sabırlı	<b>Gerginlik (Q4)</b>	Gergin, yüksek enerjili, yönlendirilmiş

**Kaynak:** Essentials of 16PF Assessment s.5

Cattell'in çalışması da kişilik üzerine yapılan araştırmalarda yeterli gelmemiştir zira 16 kişilik faktörünün de belirli bir sistem içerisinde ayrıma tabi tutulması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Cattell yaptığı çalışmalarda daha sonraları Lewis R. Goldberg'in "Büyük Beşli" (Big Five) olarak isimlendirilecek olan ve değişik bilim adamlarınca da farklı şekilde ele alınacak beş ana kişilik faktörünü oluşturmuştur (Cattell,1957; Cattell and Schuerger, 2003:9). İşte dışa dönüklük özelliği de bu beş ana faktörden birini oluşturmaktadır.

Warren T. Norman'ın Michigan Üniversitesinde yaptığı ve 2800 kişilik nitelik tanımlayıcısını kullandığı çalışması (1967), Allport ve Odbert'in daha önce bahsedilen çalışmasına benzer bir yapı göstermekle birlikte önemlidir. Fakat Cattell'in yaptığı araştırmalar temel alınmak suretiyle, sistematik kavramları indirgeyerek kavram çokluğunun önüne ilk geçen John M. Digman ve Naomi K. Takemoto-Chock'un yaptığı çalışmadır (1981). Bu çalışma ile birlikte diğer çalışmaları da başlangıç noktası olarak kabul eden Goldberg, araştırmaları neticesinde Cattell'inkine benzer beş ana kişilik faktörü tespit etmiş ve bunları “Büyük Beşli” (Big Five) olarak isimlendirmiştir (1990:1220-1221).

Kişilik faktörleri ve ölçekleri hakkında yapılan diğer bir araştırma dizisi ise Robert R. McCrae ve Paul T. Costa tarafından yapılmıştır. Aslına bakılacak olursa McCrae ve Costa kişilik niteleyicilerinin sayısal indirgemesine Goldberg'den önce başlamışlardır. Fakat ilk çalışmalarının sonucunda “Beş Faktör Modeli” (Five Factor Model-FFM) ismini verdikleri sonucu (McCrae ve Costa, 2008:160) bir kuram haline getirip daha sonradan revize ederek “Revize edilmiş NEO-Kişilik Envanteri” (NEO-PI-R)'ni meydana getirmişlerdir. Bu envantere göre 180 maddelik NEO-Kişilik Envanteri içinden, her ölçek için 12 madde seçilmektedir (McCrae ve Costa, 2004:587).

Çalışmanın ana konusunu teşkil eden “dışa dönüklük” özelliği Cattell, McCrae ve Costa ile Goldberg tarafından ele alınan beşli faktörlerin içerisinde yer almaktadır.

**Tablo 2 : Üç Ana “Beş Faktör Modeli”nin Sıralanışı**

<i>16 PF (Cattell)</i>	<i>NEO-PI-R (Costa ve McCrae)</i>	<i>Büyük Beş (Goldberg)</i>
Dışa Dönüklük/İçe Dönüklük	Dışa dönüklük	Uysallık
Düşük Endişe/Yüksek Endişe	Sinirsellik	Duygusal Dayanıklılık
Sertlik/Uysallık	Açıklık	Kavramak veya Kültür
Bağımsızlık/Uzlaşmacılık	Anlaşabilirlik	Anlaşabilirlik
Öz kontrol/Kısıtlama Eksikliği	Merhamet	Merhamet veya Güvenilebilirlik

**Kaynak:** Essentials of 16PF Assesment s.9

#### **4. POLİSLİK MESLEĞİNİN YAPISAL NİTELİĞİ**

Polis örgütü bir ülkede iki farklı alanda faaliyet göstermektedir. Bunlardan birincisi suçla mücadeledir. Diğeri ise sosyal içerikli görevlerin yerine getirilmesidir. Polisin “sosyal kontrol” mekanizması olduğu göz önünde bulundurularak her iki grup görevin amacını “sosyal düzen” başlığı altında toplamak mümkündür (Skolnick,1966:230). Dolayısıyla polis sosyal

düzenin sağlanmasında en önemli role sahip olup (Reiner, 1992:139), görevi, toplumun içinde ve onun sorunları ile ilgilidir (Bayley, 1985:105;Poggi,2012:135).

Polis görevlerinin büyük bir bölümünü suçla mücadele oluşturmaktadır. Polis örgütü mensupları suçla mücadelede toplumun en kötü kesimi ile muhatap olup (Caplan, 2003:307) bunun sonucunda kinizm (sinizm) (Niederhoffer, 1967) gibi örgütsel kronik hastalıklar geliştirebilirler de sonuçta toplumdaki her tür bireyle sürekli etkileşim halindedirler. Örneğin bir trafik polisini ele alalım: Görevi sırasında eğitim seviyesi en düşük kişilerden en yüksek kişilere, ekonomik durumu en yüksek kişilerden en düşük kişilere, ilkokul öğrencisinden üniversite öğrencisine, her meslek grubundan kişilere rastlaması ve onlarla konuşması, onları ikaz etmesi veya onlara yardım etmesi gayet muhtemeldir. Bu kapsamda polis örgütü personeli toplumdaki insanlarla iletişim kurabildiği ölçüde onlara hizmet etmede başarı sağlayabileceği sonucuna varılabilir. İşte bunun en önemli yollarından biri de içe dönük olmak yerine, dışa dönük bir şekilde toplumla bütünleşebilmektir. Diğer bir ifade ile insanlarla iletişim kurabilme isteği, görevin gereği olarak değil polis personelinin kendi bünyesinde bulunmalıdır.

20.yy'ın sonlarından başlayan ve günümüzde de devam eden toplumsal huzursuzluklar kimi ülkelerde devlet sistemlerinin çökmesine, birçok ülke vatandaşının yakın ülkelere göç etmesine neden olmakta söz konusu durum dünya barışına da zarar vermektedir. Huzursuzlukların baş gösterdiği ülkelerin yeniden inşası ve barışın temini amacıyla görevli en üst uluslararası örgüt ise Birleşmiş Milletlerdir (Sur, 2013:2538). Birleşmiş Milletler, anlaşmazlıkların ve iç savaşların bulunduğu ülkelere öncelikle Güvenlik Konseyinin aldığı kararlar uyarınca Barışı Koruma Operasyonları (Peacekeeping Operations) ile müdahil olmaktadır (History of Peacekeeping, 2016). Birleşmiş milletlerin barışı koruma operasyonlarındaki ana personel kaynağı diğer üye ülkelerin personelidir. Bu kapsamda üye devletlerin polis örgütlerinin personeli de bu operasyonlara destek vermekte ve böylece de polislik uluslararası bir konum kazanmaktadır. Kısaca, polis örgütü personeli, son dönemde sadece içinde bulunduğu toplumunun huzuru için değil aynı zamanda diğer toplumların huzuru ve düzeni için de hizmet vermektedir. Bu durum da polis personelinin dışa dönük kişilik özelliğini sadece “kendi yurttaşı” için değil diğer ülkelerde yaşayanlar için de sergilemesi gerektiğini ortaya koymaktadır.



## 5. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER HAİTİ MİSYONUNUN OLUŞUMU

Haiti, Kuzey Yarıkürede, Karayip Denizi ile Atlantik Okyanusu arasında yer alan Hispanyola Adası'nın üçte birlik bölümünde ve Dominik Cumhuriyeti'nin batısında yer almaktadır. 27.750 km<sup>2</sup> yüzölçümüne ve 10.485.800 nüfusa sahiptir. Nüfusun %95'i zenci, %5'i ise mulattolardan (zenci ve beyaz melez) oluşmaktadır. Kuzey Yarıküredeki en yoksul ülke olan Haiti'nin ekonomik koşulları 2010 yılında yaşanan ve 300.000 insanın ölümüne neden olan 7.0 büyüklüğündeki depremden sonra daha da kötüleşmiştir. 2010 yılı verilerine göre kişi başına düşen milli gelir 1.800\$'dır. İşsizlik oranı ise %40.6'dır (MINUSTAH Facts and Figures, 2016-World Factbook-Haiti,2016). Haiti, çağdaş dünya tarihine, 1804 yılında Fransız sömürgeciliğine karşı yaptığı köle devrimi ile bağımsızlığını kazanan ilk zenci devlet olarak adını yazdırmıştır. Haiti bu tarihi başarısına karşılık, ekonomik, siyasal ve toplumsal alanda aynı başarıya ulaşamamıştır. Ülkede, gelir dağılımındaki yüksek eşitsizlik, ekonomik düşüş, yüksek işsizlik oranı, siyasal istikrarsızlıklar, hukuksuzluklar ve çatışmalar günümüze kadar süregelmiştir (Egset, 2007:1-3).

Haiti, 1986 yılına kadar François Duvalier (Papa Doc) ve oğlu Jean-Claude Duvalier (Baby Doc) tarafından diktatörlükle ve bunların emirleri altındaki Tonton Macoutes Militanlarının baskılarıyla yönetilmiştir. 1986'dan sonra bir dizi seçimin gerçekleştirildiği ülkede, 1990'daki seçimlerin ardından iktidara Jean Bertrand Aristide gelmiştir. Aristide de selefi gibi diktatörce ülkeyi yönetmeye başlayınca 1991 yılındaki darbe ile iktidardan indirilmiştir (Dorn, 2009:807). Her ne kadar diktatörlük özellikleri gösterse de söz konusu meşru liderin bir darbe girişimi sonucu iktidardan indirilmesi ülkedeki siyasi durumu daha da kötüleştirilmiş bu nedenle Birleşmiş Milletler, Barışı Koruma Operasyonları kapsamında ilk güvenlik gücünü Eylül 1993 tarihinde Haiti'ye göndermiştir. Bu görev gücü 2000 yılına kadar devam etmiş olup içerisinde polis görev kuvveti olan Birleşmiş Milletler Haiti Sivil Polis Misyonunu da içermektedir (MINUSTAH Background, 2016).

Huzur ve düzenin sağlanması sonucunda 2000 yılında seçimler yenilenmiş ve Haiti'nin yoksul kesimi ile onların içinde yaşayan çetelerin oylarıyla Aristide, şüpheli bir şekilde seçimleri kazanmıştır (Dorn, 2009:808). İktidarın şüphe ile elde edilmesi daha sonraları yolsuzluğun ve iç çatışmaların tekrar ortaya çıkmasına neden olmuş eski askerlerin yardımıyla muhalif çeteler, yönetimi, ülkenin başkenti Port au Prince'ten atmayı başarmışlardır. BM Güçlerinin çatışmaları önlemede yetersiz kalmaları nedeniyle, Aristide, ABD askerleri tarafından 28 Şubat 2004 tarihinde Port au Prince dışına çıkartılmıştır. Bu olay sonrası ABD, BM Güvenlik Konseyinden kendisinin yönetiminde, ülkedeki düzeni ve güvenliği sağlayacak olan çokuluslu bir

gücün oluşturulması yönünde yetki alarak Haiti Çokuluslu Gücü'nü (Multinational Force Haiti -MNF-H) oluşturmuştur. Bundan iki ay sonra BM Güvenlik konseyi (Mission Des Nations Unies Pour La Stabilisation En Haiti) MINUSTAH'ı oluşturarak görevi Amerikan yönetimindeki MNF-H'dan devralmıştır. Birleşmiş Milletler sözkonusu misyonun Ekim 2017 tarihinde personel azaltmasına gitmiş olup bu azalmadan önce 2338'i asker, 2239'u polis olmak üzere 4577 üniformalı personelin yanı sıra, 317 uluslar arası sivil personel, 1134 yerel sivil personel ile 128 BM gönüllüsü görev yapmaktaydı (MINUSTAH Facts and Figures, 2016). Bu çalışmadaki araştırma, misyondaki personel sayısı azaltılmadan önce yapılmıştır.

## 6. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

### 6.1. Araştırmanın Amacı

Önceki bölümlerde de belirtildiği üzere polis örgütünün kuruluşunun temel amacı toplumsal düzenin sağlanmasıdır. Polis, toplumdaki düzeni, kanunların uygulanması yoluyla sağlamaktadır. Bu nedenle polis örgütü çalışanları, görevlerini yaparken sürekli insanlarla görüşmek, onlarla bilgi alışverişinde bulunmak durumundadırlar. Fakat görev merkezli olan polis örgütü personelinin dışa dönük bir kişilik özelliğini görevlerinin bir gereği olarak mı yoksa kendi kişilik yapılarının özelliklerinden biri olarak mı gösterdikleri bilinmemektedir. Bu nedenle bu araştırmanın amacı kendi ülkelerinde olmasalar da polislik görevinin evrenselliği göz önünde bulundurularak, kendi ülkeleri dışında görev yapan polislerin dışa dönük kişilik özelliklerini ne yönde gösterdiklerini görevlerinde gösterdikleri performans özellikleri ile ilişkilendirerek ortaya koymaktır.

### 6.2. Araştırmanın Hipotezi

Polisin görev konusu insandır. Çoğu zaman insanlardan elde ettiği bilgileri kullanarak sonuca ulaşmaktadır. Dolayısıyla insanlarla etkileşimi kaçınılmazdır. Bu açıklamadan hareketle bu çalışmanın hipotezi “polis örgütünde çalışanların görev performansları ile dışa dönük kişilik tipi arasında bir ilişki vardır” şeklinde kurgulanmıştır.

### 6.3. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Haiti'nin başkenti Port au Prince'te 714'ü erkek, 123'ü bayan olmak üzere toplam 837 uluslararası polis personeli görev yapmaktadır\*. Araştırmanın evreni olarak Haiti'nin başkenti Port au Prince'te görev yapan Birleşmiş Milletler Polisleri seçilmiştir. Araştırmada uygulanan anket söz

---

\* Sözkonusu bilgi Port au Prince'teki BM Polis Personel Biriminden elde edilmiş olup 2015 yılı Aralık ayından 2017 yılı Ekim ayına kadar geçerlidir.

konusu personele gönderilmiş ancak 121 anketin geri dönüşü olmuştur. Anket uygulanan polis personelinin uyruğu olduğu ülkeler Türkiye, Arjantin, ABD, Şili, Brundi, İspanya, Hindistan, Bangladeş, Sri Lanka, Rusya, Fransa, Paraguay, Uruguay, Brezilya ve El Salvador'dur. Ankete cevap veren katılımcılara ait betimleyici istatistikler Tablo.3'te gösterilmiştir.

**Tablo 3: Uluslararası Polis Personeline Ait Betimleyici İstatistikler**

DEĞİŞKENLER	DEĞERLER	n	%
Cinsiyet	Kadın	22	18,2
	Erkek	99	81,8
Yaş	21-30	4	3,3
	31-40	48	39,7
	41-50	49	40,5
	51 ve üzeri	20	16,5
Hizmet Süresi	5-10	11	9,1
	11-15	23	19,0
	16-20	35	28,9
	21 ve üzeri	52	43,0
Eğitim Seviyesi	Polis Okulu/Akademisi	49	40,5
	Üniversite	37	30,6
	Master	32	26,4
	Doktora	3	2,5
BM Görevi sayısı	Birinci	47	38,8
	İkinci	40	33,1
	Üçüncü	24	19,8
	Dördüncü ve üzeri	10	8,3

#### 6.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada anket tekniği uygulanmıştır. Sorular, ankete katılanlara 3 bölüm halinde sunulmuştur. Birinci bölümde kişisel betimleyici sorular (cinsiyet, yaş, hizmet süresi, eğitim seviyesi, BM Görev Sayısı) yöneltilmiştir. İkinci bölümde ise Cattell'in 16 kişilik testinde yer alan ve daha sonradan 5 ana kişilik yapısının ortaya konulması amacıyla uygulanan anketteki "dışa dönüklük" başlığı altındaki sorular arasından seçilen örnek sorular yöneltilmiştir (Big Five Inventory, 2015). Üçüncü bölümde ise mesleki performansa yönelik soruların cevaplanması istenmiştir.

Ankette II. Ve III. Bölümde sorulan soruların güvenilirlik ve faktör analizleri Tablo 5'te gösterilmiştir. Güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha yöntemi, faktör analizinde ise KMO Testi kullanılmıştır. Diğer taraftan güvenilirlik analizi yapılmadan önce utangaçlık ve çekingenlik, İç Kapanıklık ve Sessizliğe Yatkınlık soruları farklı bir başlık altında tekrar kodlanarak rotasyon yapılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde Cronbach's Alpha

değerinin 0.75 (güvenilir) (Sipahi vd., 2008:89), KMO değerinin ise .72 (iyi) (Sipahi vd., 2008:80) olduğu görülmekte olup genel olarak ölçeklerin güvenilir olduğundan bahsedilebilir.

### 6.5. Verilerin Analizi

Çalışmanın ana temasını değişkenler arası ilişkilerin varlığı ve yönü oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışmada veri analiz yöntemleri olarak Korelasyon Analizi ile Bağımsız Örneklem İki Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır.

**Tablo 4:** Dışa Dönük Kişilik Tipine Yönelik Sorulara verilen cevapların frekans dağılımları

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
<b>Konuşkan</b>				59 (%48,8)	62 (%51,2)
<b>Enerjik</b>				38 (%31,4)	83 (%68,6)
<b>Dost Tavrılı ve Sosyal</b>				51 (%42,1)	70 (%57,9)
<b>Etkileyici</b>				56 (%46,3)	65 (%53,7)
<b>İçe Kapanık</b>	20 (%16,5)	77 (%63,6)	13 (%10,7)	11 (%9,1)	
<b>Sessiz</b>	15 (%12,4)	86 (%71,1)	13 (%10,7)	7 (%5,8)	
<b>Utangaç ve Çekingen</b>	31 (%25,6)	81 (%66,9)	8 (%6,6)	1 (%0,8)	

**Tablo 5:** Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Cronbach's Alpha Değeri	Soru Sayısı
,751	14

Konuşkan	,758
İçe Kapanık (R)	,722
Sessiz (R)	,720
Utangaç ve ekingen (R)	,724
Etkileyici	,767
Dost Tavırlı ve Sosyal	,749
Enerjik	,751
Sorumluluk bölgesiyle ilgili gerekli notları alır	,723
Takım çalışmasına önem verir	,723
Planlı alışır	,732
İřini yaparken takım içi bilgi paylařımının olumlu etkisi olduėunu dūřunūr	,728
Sorumluluk bölgesindeki herhangi bir olayla ilgili fazladan delil bulmaya çalışır	,727
Sorumluluk bölgesinde çok insanı tanımaya çalışır	,732

Keiser-Meyer-Olkin ve Barlett Testi	,716
-------------------------------------	------

	İş Performansı	Dışa Dönük-1	Dışa Dönük-2	Dışa Dönük-3
Planlı alışır	,775			
Sorumluluk bölgesiyle ilgili gerekli notları alır	,773			
Takım çalışmasına önem verir	,740			
İřini yaparken takım içi bilgi paylařımının olumlu etkisi olduėunu dūřunūr	,725			
Sorumluluk bölgesindeki herhangi bir olayla ilgili fazladan delil bulmaya çalışır	,685			
Sorumluluk bölgesinde çok insanı tanımaya çalışır	,564			
Sessiz (R)		,970		
İçe Kapanık (R)		,970		
Utangaç ve ekingen (R)		,927		
Dost Tavırlı ve Sosyal			,799	
Enerjik			,655	
Etkileyici			,562	
Konuşkan				,797

**Tablo 6:** Korelasyon Analizleri

	<b>Dışa Dönüklük-I Ortalaması</b>
<b>İş Performansı Ortalaması</b>	
Pearson Correlation	,142
Sig.(2-Tailed)	,121
N	121

	<b>Dışa Dönüklük-II Ortalaması</b>
<b>İş Performansı Ortalaması</b>	
Pearson Correlation	,097
Sig.(2-Tailed)	,290
N	121

	<b>Dışa Dönüklük-III Ortalaması</b>
<b>İş Performansı Ortalaması</b>	
Pearson Correlation	,092
Sig.(2-Tailed)	,313
N	121

**Tablo 7:**Betimleyici İstatistikî değerler ile Dışa Dönüklük Ortalamaları arasındaki Bağımsız Örneklem İki Yönlü Varyans Analizleri

<b>Bağımlı Değişken: Dışa Dönüklük-I</b>	
<b>Bağımsız Değişkenler</b>	<b>p</b>
Yaş	,350
Cinsiyet	,625
Eğitim Durumu	,288
Polislikte Hizmet Süresi	,499
BM'deki Görev Sayısı	,421

<b>Bağımlı Değişken: Dışa Dönüklük-II</b>	
<b>Bağımsız Değişkenler</b>	<b>p</b>
Yaş	,447
Cinsiyet	,925
Eğitim Durumu	,599
Polislikte Hizmet Süresi	,881
BM'deki Görev Sayısı	,359

<b>Bağımlı Değişken: Dışa Dönüklük-III</b>	
<b>Bağımsız Değişkenler</b>	<b>p</b>
Yaş	,313
Cinsiyet	,824
Eğitim Durumu	,102
Polislikte Hizmet Süresi	,607
BM'deki Görev Sayısı	,155

### **6.5. Bulgular**

Öncelikle yapılan çalışmaya etkisi olan bir takım önemli konuları belirtmekte fayda vardır. Bunlardan birincisi anket katılımcılarının tümünün polis olmasıdır. Dolayısıyla anket kendine özgü bir alt kültürü olan, tek bir mesleğin üyelerine uygulanmıştır. Polisler günlük aktivitelerinin büyük bir bölümünü meslek içi ve meslek dışında bulunan insanlarla etkileşim halinde geçmektedirler. Bu nedenle polislik sosyal etkileşimi en fazla olan meslek gruplarından biri olarak görülebilir. İkinci konu ise anket uygulanan polislerin Birleşmiş Milletler çatısı altında, yeniden yapılanma aşamasında olan ve iç çatışmaların her an olması muhtemel bir bölge olan Haiti'de görev yapıyor olmalarıdır.

Tablo 6'da katılımcıların işlerinde gösterdikleri performans değerlerinin faktör ortalamaları ile dışa dönük kişilik özelliğinin faktörlerinin ortalamaları arasındaki korelasyon sonuçları görülmektedir. Korelasyon analizinde değişkenler arasındaki ilişkiler hakkında anlamlılık tanımlanabilmesi için  $p < 0.05$  olması gerekmektedir. Oysa ki Tablo 6 incelendiğinde p değerlerinin ,121-,290-,313 olduğu ve iş performansı ile dışa dönük kişilik özelliklerini ortaya koyan değerler arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Dolayısıyla "polis örgütünde çalışanların görev performansları ile dışa dönük kişilik tipi arasında bir ilişki vardır" yönündeki hipotezin bu durumda ret edilmesi gerekmektedir. Bu sonucu destekleyici diğer bulgulara bakılacak olursa, örneğin, Tablo 7'de betimleyici sorular ile dışa dönük kişilik tipi ortalamaları arasındaki varyans analizlerinin incelemesinde her üç faktör ortalamasının da betimleyici verilerle anlamlı bir ilişkisinin olmadığı (p değerleri ,05'ten büyüktür) ortaya çıktığı görülmektedir. Diğer taraftan Tablo 4'te ankete katılanların dışa dönük kişilik tipinin belirlenmesine yönelik sorulara verdikleri cevapların frekans dağılımları incelendiğinde tümünün (%100) konuşkan, enerjik, dost tavırlı ve sosyal ile etkileyici olduklarını kabul ettikleri, 97'sinin (%80,1) içe kapanıklığı, 101'inin (%83,5) sessizliği ve 112'sinin (%92,5) utangaç ve çekingenliği kabul etmedikleri (bu soruların rotasyon yapıldığı daha önceden belirtilmiştir.) anlaşılmaktadır. Elde edilen tüm bulgulardan şöyle bir sonuç çıkarmak mümkündür: Polis örgütü dışa dönük kişilik özelliği olanlar için

yapılabilir, uygun bir meslektir. Kişiler bu mesleğe girmeden önce bu tür bir kişilik tipine sahip olduklarından meslekteki performanslarını, dışa dönük kişilik tipine sahip olduklarından dolayı yapmamaktadırlar. Sadece kişiliklerine uygun olduğunu düşündükleri için polislik mesleğini seçmektedirler.

## 7. SONUÇ

İnsanın iç dünyasındaki gelişimlerin incelenmesinin yanı sıra bunların dışavurumları ile dış dünyaya uyumlarında takındıkları durumlar da belirli bir zaman sonra bilim adamlarınca gözetilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda psikoloji alanında yapılan çalışmalar ile örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların 1970'lerin ikinci yarısından itibaren karma bir yapı sergilediği görülmektedir. Kişilik tiplerinin belirlenmesine yönelik psikoloji alanında başlayan bilimsel faaliyetlerin büyük bir bölümünü Allport, Odbert, Cattell, Goldberg, McCrae ve Costa'nın yaptığı çalışmalar oluşturmaktadır. Allport ve Odbert ile başlayan çalışmalar, Cattell'in 16 kişilik faktörü (16PF) ile önemli bir ivme kazanmış, sonradan Goldberg, McCrae ve Costa tarafından devam ettirilmiştir. Örgütsel davranış alanındaki çalışmaların önderliğini ise Mary Parker Follett, Chester Barnard ve Kurt Lewin'in yaptığı bilinmektedir. Psikoloji alanında kişilik belirleme testlerinin bir bölümünü de dışa dönüklük" oluşturmaktadır.

Konuşkan, karşısındakiyle çabuk kaynaşabilen, onda etki uyandıran, pozitif kişilik özellikleri gösterebilen vb. özellikleri içerisinde barındıran dışa dönük kişilik özelliği, özellikle hizmet sektöründe görev alan çalışanlarda bulunması gereken özelliklerden biridir. Polis örgütünün temel görevi, insanların en önemli ihtiyaçlarından biri olan güvenlik ihtiyacının tatmin edilmesidir. Dolayısıyla temel görev süjesi insan olan polis örgütü personeli, görevi sırasında sürekli toplum içinde onlarla beraberdir. Bu kapsamda polis personeli görevlerini yaparken, içine kapanık olmaktan çok dışa dönük bir kişilik özelliği göstermelidir.

Bu çalışmada polislerin dışa dönük kişilik özellikleri ile mesleki performansları arasında bir ilişkinin olduğu ileri sürülerek bir anket çalışması yapılmıştır. Üç bölüm halinde soruların yöneltildiği anket çalışmasında ilk bölümü betimleyici sorular oluşturmuştur. İkinci bölümü Cattell'in 16 kişilik testinde yer alan ve dışa dönük kişilik özelliğinin ortaya çıkarılması amacıyla uygulanan envanterden alınan örnek sorular oluşturmuştur. Üçüncü bölümü ise polislerin mesleki performansını ortaya koymak amacıyla belirlenen sorular oluşturmaktadır. Güvenilirlik ve faktör analizleri yapılan sorular hipotez testinin yapılması amacıyla ortalamaları alınmak suretiyle korelasyona tabi tutulmuşlardır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda dışa dönük kişilik özelliği ile hipotezi ile başlanan alan çalışmasında, polislerin



dışa dönük kişilik özellikleri ile mesleki performansları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiş ve hipotez bu şekilde ret edilmiştir. Diğer taraftan anketin birinci bölümünde elde edilen betimleyici istatistikî veriler de dışa dönük kişilik özelliğini belirten verilerle çift yönlü varyans analizine tabi tutulmak suretiyle test edilmiştir. Elde edilen verilerde betimleyici istatistikî verilerin de dışa dönük kişilik özellikleri ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan dışa dönük kişilik özelliğinin belirlenmesine yönelik sorulara ankete katılan polislerden büyük bir çoğunluğunun olumlu cevap verdiği görülmektedir. Sonuç itibarıyla polislerin dışa dönük kişilik özellikleri ile mesleklerinde gösterdikleri performansları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, polisliğin dışa dönük kişiler için yapılaşabilir/uygun bir meslek olduğu anlaşılmaktadır.

Söz konusu çalışma, polisliğin evrensel bir meslek ve ortak alt kültürün olması; uluslararası bir alanda kişilik ve mesleki performans konusunda yapılması ile psikoloji ve örgütsel davranış alanlarını ortak paydada birleştiren çalışmalardan biri olması açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle dışa dönüklük ve mesleki performans konularında yapılan çalışmalar açısından alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

#### **KAYNAKÇA**

Alkan, S., Ordulu, M.Z, Sezer, Y., Soyer, E., Aslan, D. Ve Sayek, İ. (2007). Is There A Correlation Between Extroversion Personality Characteristics Of Medical Students And Awareness Of Works Of Art?, *Turkish Journal Of Medical Science*, 37(5), 311-317.

Allport, G. W. (1927). Concepts Of Trait And Personality. *Psychological Bulletin*, 24, 284-313.

Allport G.W. And Odbert, H.S. (1936). *Trait Names: A Psycho-Lexical Study*. USA:Psychological Review Company.

Baransel, A. (1979). Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi, Cilt.1, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Big Five Inventory (BFI), Retrieved December 11, 2015 From The [Http://Fetzer.Org/Sites/Default/Files/İmages/Stories/Pdf/Selfmeasures/Personality-Bigfiveinventory.Pdf](http://Fetzer.Org/Sites/Default/Files/İmages/Stories/Pdf/Selfmeasures/Personality-Bigfiveinventory.Pdf).

Caplan, J. (2003). Police Cynicism: Police Surviving Tool, *Police Journal*, 76, 304-313.

Cattell, R. B. (1943). The Description Of Personality: Basic Traits Resolved Into Clusters, *Journal Of Abnormal And Social Psychology*, 38, 476-506.

Cattell, R.B. (1957). *Personality And Motivation: Structure And Measurement*. USA: World Book Company.

Cattell, H.E.P. And Schuerger, J.M. (2003). *Essentials Of 16PF Assessment*, Canada: John Wiley And Sons, Inc.

Digman, J. M., And Takemoto-Choek, N. K. (1981). Factors In The Natural Language Of Personality: Re-Analysis, Comparison, And Interpretation Of Six Major Studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.

Dorn, W.A. (2009). Intelligence-Led Peacekeeping: The United Nations Stabilization Mission In Haiti (MINUSTAH), 2006–07, *Intelligence And National Security*, 24(6), 805-835.

Egset, W. (2007). *Social Resilience And State Fragility In Haiti*, USA: World Bank Country Studies.

Ewen, R.B. (2014) *An Introduction To Theories Of Personality*, 7th Ed., New York: Psychology Press.

Eysenck, H.J. (1998). *Dimensions Of Personality*, USA: Transaction Publishing.

Goldberg, L.R. (1990). An Alternative Description Of Personality: The Big Five Factor Structure, *Journal Of Personality And Social Psychology*, 59(6), 1216-1229.

Gordon, R.G. (2005) *Personality*, 2nd Ed., London:Routledge,.

History Of Peacekeeping, Retrieved January 10, 2016 From The [Http://Www.Un.Org/En/Peacekeeping/ Operations/ History.Shtml](http://www.un.org/en/peacekeeping/operations/history.shtml).

John, O.P. And Srivastava, S. (1999). The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement And Perspectives, Lawrence A. Pervin And Oliver P. John (Eds.), *Handbook Of Personality: Theory And Research*, 102-138 New York: The Guilford Press.

John, O.P. And Robins, W.R., Pervin A.L. (2008). *Handbook Of Personality*. New York: Guilford Press.

Mccrae, R.R. And Costa, P.T., (2008). The Five-Factor Theory Of Personality, Oliver P. John, Richard W. Robbins, And Lawrence A.

Pervin (Eds.), *Handbook Of Personality: Theory And Research*, 159- 181, New York: Guilford.

Mccrae, R.R. And Costa, P.T., (2004). A Contemplated Revision Of The NEO Five-Factor Inventory, *Personality And Individual Differences*, 36, 587-596.

MINUSTAH Background, Retrieved January 10, 2016 From The <Http://Www.Un.Org/En/Peacekeeping/Missions/Minustah/Background.Shtml>.

MINUSTAH Facts And Figures, Retrieved January 10, 2016 From The <Http://Www.Un.Org/En/Peacekeeping/Missions/Minustah/Facts.Shtml>.

Niederhoffer, A. (1967). *Behind The Shield: The Police In Urban Society*, New York: Doubleday And Company Inc.

Norman, W. T. (1967). *2800 Personality Trait Descriptors: Normative Operating Characteristics For A University Population*. (Tech.Rep. No:MH-07195) Michigan: University Of Michigan, Department Of Psychology.

Özkalp, E. (1998). *Psikolojiye Giriş Dersleri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Pfeffer, J.(1997). *New Directions For Organization Theory*, New York: Oxford University Press.

Poggi, G. (2012). *Modern Devletin Gelişimi: Sosyolojik Bir Yaklaşım*, (Çev.) Şule Kut Ve Binnaz Toprak, İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayını.

Reiner, R. (1992). *The Politics Of The Police*, USA: University Of Toronto Press.

Shephard, B. (2015). Psychology And The Great War, *The Psychologist*, 28(11), 944-946.

Skolnick, J.H. (1966). *Justice Without Trial*, New York: John Wiley And Sons Inc.

Sipahi, B., Yurtkoru, E.S. Ve Çinko, M. (2008) *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, İstanbul: Beta Yayınları

Sur, M. (2013). Birleşmiş Milletler Örgütünün Gelişimi Ve Geleceği, *Yaşar Üniversitesi Elektronik Dergisi*, Cilt:8, Özel Sayı, 2535-2550.

World Factbook-Haiti, Retrieved January 25, 2016 From The <Https://Www.Cia.Gov/Library/Publications/The-World-Factbook/Geos/Ha.Html>

## EXTENDED SUMMARY

### Purpose

The police staff are facing different kinds of people and exchanging information while doing their job. But it is unknown whether police staff shows such a personality either because of their job requirement or it is only one of their own personality traits. The purpose of this research is to reveal the former or the latter. In consistent with the research purpose, the hypothesis is built as “there is a relation between job performances and the extroversionist personality traits of staff who works in police organization”.

### Methodology

This research was conducted by taking the 16PF theory of Cattell. During the research the method of questionnaire was conducted. The questionnaire was prepared in three parts. In the first part descriptive questions like, sex, age, length in service, level of education and the UN Mission Time were asked. In the second part Cattell’s 16PF questionnaire that consists of revealing also the “extroversionist personality trait” was used. In the third part some questions which related to the job performances were asked to be answered.

In this research The United Nations Police Officers who works in the capital of Haiti, Port au Prince was taken as a sample. In capital of Haiti, Port au Prince 714 male, 123 female, totally 837 international police staff were working. The above mentioned questionnaire was directed to all of those in capital but only 121 reply were sent back. The descriptive statistics of the repliers were shown in the Table.3.

**Table 1: Descriptive Statistics**

VARIABLES	VALUES	n	%
Sex	Female	22	18,2
	Male	99	81,8
Age	21-30	4	3,3
	31-40	48	39,7
	41-50	49	40,5
	51 and over	20	16,5
Length in Service	5-10	11	9,1
	11-15	23	19,0
	16-20	35	28,9
	21 and over	52	43,0
Level of Education	Police Vocational School/Academy	49	40,5
	University	37	30,6
	Master	32	26,4
	Doctoral	3	2,5
UN Mission Time	1st	47	38,8
	2nd	40	33,1
	3rd	24	19,8
	4th and over	10	8,3

**Table 2:** Frequency ranges of the answers to the extroversionist personality trait

	<b>Never Agree</b>	<b>Not Agree</b>	<b>Indecisive</b>	<b>Agree</b>	<b>Fully Agree</b>
<b>Talkative</b>				59 (%48,8)	62 (%51,2)
<b>Energetic</b>				38 (%31,4)	83 (%68,6)
<b>Friendly and Social</b>				51 (%42,1)	70 (%57,9)
<b>Impressive</b>				56 (%46,3)	65 (%53,7)
<b>Self-Enclosed</b>	20 (%16,5)	77 (%63,6)	13 (%10,7)	11 (%9,1)	
<b>Quiet</b>	15 (%12,4)	86 (%71,1)	13 (%10,7)	7 (%5,8)	
<b>Shy and Timid</b>	31 (%25,6)	81 (%66,9)	8 (%6,6)	1 (%0,8)	

The reliability and the factor analyzes of the 2nd and the 3rd parts were shown in the Table 5.

**Table 3:** Reliability and Factor Analyzes

Cronbach's Alpha	Number of Questions
,751	14

Talkative	,758
Self-enclosed (R)	,722
Quiet (R)	,720
Shy and timid (R)	,724
Impressive	,767
Friendly and Social	,749
Energetic	,751
Takes notes related to area of responsibility	,723
Puts importance of team working	,723
Works planned	,732
Thinks that sharing information while doing his/her job has positive effect	,728
Tries to find extra evidences related to certain case occurred in the area of responsibility	,727
Tries to know more people in the are of responsibility	,732

Keiser-Meyer-Olkin ve Barlett Test	,716
------------------------------------	------

	Job Performance	Extroversionist-1	Extroversionist-2	Extroversionist-3
Works planned	,775			
Takes notes related to area of responsibility	,773			
Puts importance of team working	,740			
Thinks that sharing information while doing his/her job has positive effect	,725			
Tries to find extra evidences related to certain case occurred in the area of responsibility	,685			
Tries to know more people in the are of responsibility	,564			
Quiet (R)		,970		
Self-enclosed (R)		,970		
Shy and Timid (R)		,927		
Friendly and Social			,799	
Energetic			,655	

Impressive			,562	
Talkative				,797

In the reliability analyzing the method of Cronbach Alpha was used and in Factor analyzing KMO Test was used as well. On the other hand some variables were rotated (R). It can be stated that the scales are reliable as Cronbach's Alpha is 0,75 and KMO is 0.72 that are shown in Table 5.

### Findings/ Results

In Table 6, it is seen that the values of p are ,121-,290-,313.

**Table 4:** Correlation Anayzes

	<b>Median of Extroversionism-I</b>
<b>Median of Job Performance</b>	
Pearson Correlation	,142
Sig.(2-Tailed)	,121
N	121

	<b>Median of Extroversionism-II</b>
<b>Median of Job Performance</b>	
Pearson Correlation	,097
Sig.(2-Tailed)	,290
N	121

	<b>Median of Extroversionism-III</b>
<b>Median of Job Performance</b>	
Pearson Correlation	,092
Sig.(2-Tailed)	,313
N	121

**Table 5:**Two-Way ANOVA of Statistical Descriptive Values and Medians of Extroversionism

<b>Dependent Variable: Extroversionism-I</b>	
<b>Independent Variables</b>	<b>p</b>
Age	,350
Sex	,625
Level of Education	,288
Lenght in Service	,499
Time in UN Mission	,421

<b>Dependent Variable: Extroversionism-II</b>
---

<b>Independent Variables</b>	<b>p</b>
Age	,447
Sex	,925
Level of Education	,599
Lenght in Service	,881
Time in UN Mission	,359

<b>Dependent Variable: Extroversionism-III</b>	
<b>Independent Variables</b>	<b>p</b>
Age	,313
Sex	,824
Level of Education	,102
Lenght in Service	,607
Time in UN Mission	,155

When the variance analyzes of median between descriptive questions and the extroversionist personality traits are checked in Table 7, the p values are seen over ,05. These values are directing us to the question “is the police job a center of attraction for the people who has extroversionist personality trait?”. According to Table 4, of the 121 police officers, (%100) accept that they are talkative, energetic, friendly, social and impressive. %80,1 of them did not accept self-enclosedness, %83,5 of them did not accept being quiet and %92,5 of them did not accept shyness and timidness.

#### **Conclusion and Discussion**

In correlation analyze in Table 6, the significance that must be stated about the relations among variables has to be  $p < 0.05$ . According to the p values in Table 6, the hypothesis that “there is a relation between the job performance and the extroversionist personality trait in police organization” has to be rejected in this condition.

According to the research findings it can be stated that the police organization is a available job for the people who has extroversionist personality traits. As police staff have that kind of personality trait before being the member of police forces, they are not showing their job performances because of their personality trait. They are choosing the police organization as it fits to their personality.