

**İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI**

**EMNİYET TEŞKİLATINA BAĞLI OKULLARDAN MEZUN OLAN POLİS
PERSONELİNİN KİŞİLİK PROFİLİNİN İNCELENMESİ**

Cihat ÇELİK

YÜKSEK LİSANS

**İSTANBUL / 2012
AREL ÜNİVERSİTESİ**

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

EMNİYET TEŞKİLATINA BAĞLI OKULLARDAN MEZUN OLAN POLİS
PERSONELİNİN KİŞİLİK PROFİLİNİN İNCELENMESİ

Cihat ÇELİK

Danışman: Doç. Dr. Margörit Rita Krespi Boothby

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL / 2012

ÖZET

EMNİYET TEŞKİLATINA BAĞLI OKULLARDAN MEZUN OLAN POLİS PERSONELİNİN KİŞİLİK PROFİLİNİN İNCELENMESİ

Cihat ÇELİK

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Margörit Rita Krespi Boothby

2012 – 77 Sayfa

Psikolojik testlerin ve kişilik envanterlerinin polis adaylarının seçimi ve elenmesinde kullanılması çok uzun bir geçmişe sahiptir. Ancak Türkiye’de polis meslek grubunda yapılan çalışmalar kısıtlıdır. Bu çalışmada, bir meslek grubu olan polislerin temel kişilik profili ve bu profilinin hangi sosyodemografik özelliklerle ilişkili olduğu konuları incelenmiştir. İstanbul Emniyet Müdürlüğü’ne bağlı Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü’nde görevli 39’u kadın 537’si erkek, toplam 576 polis personeli çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler bilgi formu ve Beş Faktör Kişilik Envanteri kullanılarak toplanmıştır. Hem kadın hemde erkek polislerin en yüksek puanı Değişime Açıklık faktöründen, en az puanı ise Duygusal Tutarsızlık faktöründen aldığı görülmüştür. Sosyodemografik özelliklerden, cinsiyetin, yaşın, medeni durumun, yıllık izinlerde tatil yapabilmenin, mezun olduğu polis okul türünün, polis mesleğinde kendini başarılı görme ve polis mesleğinden memnun olma derecelerinin kişilik profili ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Çalışma, polislerde sosyodemografik özelliklerin kişilik profili ile ilişkili olduğunu göstermiştir. İleriki araştırmalarda, polislerin beş faktör kişilik özelliklerine göre farklı değişkenlerle ilgili olarak, farklı örneklemler üzerinde araştırılmasının, bu konudaki bilgi birikimine ve ilgili insan kaynakları yönetimi uygulamalarına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Polis mesleği, kişilik, Beş Faktör Kişilik Envanteri

ABSTRACT

INVESTIGATION OF PERSONALITY PROFILES OF THE POLICEMEN GRADUATED FROM THE SCHOOLS OF SECURITY DEPARTMENT

Cihat ÇELİK

Master Thesis, Department of Psychology

Supervisor: Doç. Dr. Margörit Rita Krespi Boothby

2012 – 77 Pages

The use of psychological tests and personality inventories to select and eliminate police candidates has a long history. However, the studies on policeman are limited in Turkey. In this study, personal profiles of police men and sociodemographic factors that may relate to these profiles have been investigated. The sample of this study consisted of 576 police officers (39 police women and 537 police men) who were employed by the Anti Riot Forces, Istanbul Police Headquarters. The data were gathered through demographic information form and the Five Factors Personality Inventory. The findings have shown that both police women and police men obtained the highest score from the Open for Improvement factor and the lowest score from the Emotional Incoherence factor. Sociodemographic factors such as gender, age, marital status, number of siblings, opportunity of going on holidays during annual leaves, type of police school that is graduated from, seeing oneself succesful in the police profession and being satisfied with police profession were related to personality profiles. This study showed that sociodemographic factors were related to personality profiles. It is envisaged that in future studies, the study of the relationship of five factor personality characteristics with different factors on different samples will help to learn more about this field and to contribute to human resources management practices in this area.

Key Words : Police Profession, personality, Five Factors Personality Inventory

ÖNSÖZ

Toplumla iç içe olan bir kurumun, bilgi ve teknoloji çağın getirdiği koşullar karşısında, ayakta kalabilmesi, kendini halkla bütünleştirmesi, halkın sorunlarına cevap verebilmesi; ancak kurum ve kuruluşların sürekli kendini yenilemesini ve değişimi izlemesini gerekli kılmaktadır. Bu düşünceyle yola çıkarak, Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun olan polis personelinin kişilik profilinin nasıl olduğu ve sosyodemografik özelliklerle nasıl farklılaştığı araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ışığında, bulguların teşkilata yeni fikirler sunacağına, olumlu katkısının olacağına ve ilerdeki yapılacak bilimsel çalışmalara da katkısının olacağı düşünülmüştür.

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde değerli katkılarından dolayı başta tez danışmanım Doç. Dr. Margörit Rita Krespi Boothby'e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü Çevik Kuvvet Şube Müdürü, 3.Sınıf Emniyet Müdürü Muhammed Fatih SARIYILDIZ' a teşekkürü bir borç bilirim.

İzin alma çalışmalarımda bana desteğini esirgemeyen İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü, Eğitim Şube Müdürü 3.Sınıf Emniyet Müdürü Dr. İrfan DEMİR'e, Çevik Kuvvet Şube müdürlüğünde görevli Emniyet Amiri Ercan BİLGİLİ' ye, Başkomiser Turan Çelik'e teşekkür ediyorum.

Ayrıca, bana çalışmalarımda katkısı olan tüm devre arkadaşlarıma ve Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü polis personeli çalışanlarına da teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	v
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Polis Kavramı.....	2
1.1.2. Polis Mesleğinin Özellikleri.....	3
1.1.3. Polis Mesleğinin Tarihçesi.....	5
1.1.4. Polis Mesleğinin Eğitimi.....	7
1.1.5. Polis Mesleğinin Görev ve Yetkileri.....	9
1.1.5.1. Genel Asayiş ve Emniyet Görevleri.....	9
1.1.5.2. Sosyal Yardım Görevleri.....	10
1.1.5.3. Hizmetin Uygulama Durumuna Göre.....	11
1.1.5.4. Polisin Yasalardan Kaynaklanan Çeşitli Yetkileri.....	13
1.2. Kişilik Kavramı.....	13
1.2.1. Kişilik ve Kişiliğin İncelenmesine Dönük Yaklaşımlar.....	13
1.2.1.1. Psikanalitik Yaklaşım.....	14
1.2.1.2. Fenemolojik Yaklaşım.....	16
1.2.1.3. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı.....	17
1.2.1.4. Bilişsel Yaklaşım.....	19
1.2.1.5. Biyolojik Yaklaşım.....	19
1.2.1.6. Trait Yaklaşımı.....	21
1.2.1.6.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı.....	23
1.2.1.6.1.1. Dışadönüklük-İçedönüklük.....	25
1.2.1.6.1.2. Duygusal Tutarsızlık-Denge.....	25
1.2.1.6.1.3. Yumuşak Başlılık-Dengesizlik.....	26

1.2.1.6.1.4. Değişime Açıklık- Gelişmemişlik.....	27
1.2.1.6.1.5. Özdenetim/Sorumluluk- Yönsüzlük/Dağınıklık	28
1.2.2. Meslek Yaşamında Kişilik Tipleri.....	29
1.2.2.1. Meslek Yaşamında Beş Faktör Kişilik.....	29
1.2.2.1.2. Dışa Dönüklük.....	29
1.2.2.1.3. Duygusal Tutarsızlık.....	29
1.2.2.1.4. Uyumluluk-Yumuşakbaşlılık.....	30
1.2.2.1.5. Öz-Denetim – Sorumluluk.....	30
1.2.2.1.6. Değişime Açıklık.....	30
1.2.2.2. Meslek Yaşamında A Tipi ve B Tipi Kişilik.....	30
1.2.2.3. Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipleri.....	31
1.2.2.3.1. Popüler Optimistler.....	32
1.2.2.3.2. Mükemmeliyetçi Melankolikler.....	32
1.2.2.4. Eysenck'in Kişisel Farklılık Alanları.....	33
1.3. Kişilik ve Polis Mesleği.....	34
1.3.1. Kişiliğin Çalışma Hayatındaki Önemi.....	34
1.3.2. Meslek Yaşamı ve Kişilik Arasındaki İlişki.....	37
1.3.3. Polis Mesleğinde Kişilik ve Kişilik Araştırmaları.....	39
1.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi	41
1.4.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtlılıkları.....	42
1.4.2.1. Araştırmanın Kapsamı	42
1.4.2.2. Araştırmanın Kısıtlılıklar.....	42

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Örneklem ve Yöntem.....	43
2.2. Veri Toplama.....	45
2.2.1. Beş Faktör Kişilik Envanteri.....	45
2.3. Verilerin Analizi.....	47

BÖLÜM III

SONUÇ

Bulgular	47
3.1. Demografik Özellikler	47
3.2. Mesleki Özellikler	49
3.3. Örneklemin Demografik Ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Analiz Bulguları	51

BÖLÜM VI

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA	69
EKLER	76
ÖZGEÇMİŞ	77

KISALTMALAR LİSTESİ

TCK	: Türk Ceza Kanunu
PVSK	: Polis Vazife ve Selahiyet Kanunu
POMEM	: Polis Meslek Eğitim Merkezi
P.M.Y.O	: Polis Meslek Yüksek Okulu
AB	: Avrupa Birliği
P	: İstatistiki Veri, Araştırmanın Sonucunda Elde Edilen Bulgu

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1. Örneklemdaki Personele Verilen ve Geçerli Olan Anket Sayıları.....	44
Tablo 2. Beş Faktör Kişilik Envanterindeki Temel Faktörlerin İç-Tutarlılık Katsayıları.....	46
Tablo 3. Polis Personelinin Demografik Özellikleri.....	49
Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyut Toplam Puanlarının İstatistik Değerleri.....	50
Tablo 5. Polis Personelinin Mesleki Durumları İle ilgili Özellikleri..	51
Tablo 6. Cinsiyet Durumuna Göre Beş Faktör Kişilik Faktör Puanlarına İlişkin Varyans Sonuçları.....	52
Tablo 7. Yaş Durumuna Göre Beş Faktör Kişilik Faktör Puanlarına İlişkin Varyans Sonuçları.....	53
Tablo 8. Medeni Duruma Göre Beş Faktör Kişilik Faktör Puanlarına İlişkin Varyans Sonuçları.....	54
Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre Beş Faktör Kişilik Faktör Puanlarına İlişkin Varyans Sonuçları.....	55
Tablo 10. Yıllık izinlerde Tatil Yapabilme Göre Beş Faktör Kişilik Faktör Puanlarına İlişkin Varyans Sonuçları.....	57
Tablo 11. Mezun Olduğu Okul Durumuna Göre Beş Faktör Kişilik Puanlarına İlişkin Varyans Sonuçları.....	58
Tablo 12. Meslekte Kendini Başarılı Görme Durumuna Göre Beş Faktör Kişilik Puanlarına İlişkin Kruskal Wallis Sonuçları..	60
Tablo 13. Meslekte Kendini Başarılı Görme Durumuna Göre Beş Faktör Kişilik Puanlarına İlişkin Varyans Sonuçları.....	62

BÖLÜM I

GİRİŞ

Gelişen dünya şartlarında, bilim ve teknolojinin artan bir hızla gelişmesi, çağdaş insanın yaşamını, çevresini etkilemekte ve değiştirmektedir. Bu değişiklik ve gelişmelere ayak uydurabilmek, ileri düzeyde bilgi ve mesleki yeterlilik gerektirmektedir. Bu bağlamda kamu görevlerinin çağımıza uygun bir yapıya kavuşturulması devletin başta gelen sorumluluklarından birisidir. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin baş döndürücü bir hıza ulaştığı günümüzde, toplum yaşamının ve buna paralel olarak güvenlik hizmetlerinin başında gelen polis personelinin de, gelişen bu dünyada vatanına, milletine, insanına daha iyi hizmet verebilmesi için, diğer kurumlar gibi, Emniyet Teşkilatına bağlı okullardan mezun olan polis personeline de uygun bilimsel araştırmaların yapılması, polis mesleğinin çağın koşullarına daha hızlı uyum gösterebileceği düşünülmüş ve bu kapsam dahilinde polis personelinin kişilik profili incelenmiştir. Ülkemizde, Emniyet Teşkilatı' na bağlı okullardan mezun olan polis personelinin kişilik özelliklerine yönelik ciddi bir çalışmanın olmayışı, bu çalışmanın önemini artırmaktadır. Polislerin, temel kişilik profilinin incelenmesi ve sosyodemografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığının belirlenmesi, teşkilat içinde bir çok alanda polis personelinin daha iyi anlamaya hem de polislerin sosyal tercihlerini görmemize olanak sağlayarak, kurumun ve kişilerin çağın gerektirdiği, daha ileriye dönük koşullara cevap vermesine imkan sağlayacağı düşünülmüştür.

Sonuçta oluşacak muhtemel kurumsal bir başarının toplumda sosyal ve ekonomik yansımaları da ortaya çıkacaktır. Bu nedenle polis personelinin kişilik profili incelenerek ve bunun sosyodemografik özelliklere göre anlamlı biçimde farklılaştığı fikrinden hareketle bu çalışmanın Emniyet Teşkilatına yararlı olacağı düşünülmüştür.

1.1. Polis Kavramı

Meslek; genel bir tanımla, bir kimsenin geçimini sağlamak üzere ömür boyu profesyonel olarak yaptığı iştir. Bir başka tanımla meslek, “kurumlaşmış faaliyet biçimleri” dir.

Mesleki faaliyetler; gelişigüzel değil, belli kurallar ve düzen içinde cereyan eder. Bu süreç içinde çalışanlar, mesleğin nesnel, kişisel ve toplumsal olgusuna da sahip olurlar. Mesleğiyle bütünleşen ve mesleğin felsefesini idrak eden kişi, gerçek mesleki bilinç sahibidir (Fındıklı, 2000).

Modern toplumda, meslekler sayıca ve tür itibarıyla giderek çeşitlenmektedir. Endüstrileşme, teknolojik gelişme, iş bölümü ve uzmanlaşmadaki artış, meslekleşme olgusuna hız kazandırmış, her bir iş ya da uğraş, kendi içinde karmaşık işleyiş sistematiğine sahip olmuştur. Bugün, meslekler sayıca, nitelikçe, estetik ve etik ölçüler itibarıyla oldukça karmaşık hale gelmiştir.

Meslekler; saygınlıkları, üyelerine sundukları tatmin olanakları, toplumdaki işlevsel algıları, etik ve kimliksel öğeleri, profesyonel konumları itibarıyla, önemli bir sosyal farklılaştırıcı unsurdurlar (Aytaç, 2003).

Polis kavramı, köken olarak eski Yunanca’da politika anlamına gelen Politeia ve onun Latince’deki karşılığı olan politia ile İngilizcede ki karşılığı olan policy kavramı ve yine eski Yunanca’ da şehir anlamına gelen polis kelimelerinden gelmektedir. İngilizcedeki police ve Türkçedeki polis kavramları, kökeni bunlar olsa da politika veya şehir anlamlarında değil de güvenlik gücü anlamında kullanılmaktadır (Aydın, 1996). Polis, kent içinde kamu düzenini, huzur ve güveni sağlayan örgüt, kolluk, zabıta, şehirde güvenliği sağlamakla görevli kişiler (Yaşar, 2004) olarak tanımlanabilir.

Polis; kamusal ve bireysel güvenliği, kamu düzenini ve konut (mesken) masuniyetini (can ve mal güvenliği ile konut dokunulmazlığını) korumaktadır. Halkın ırzını (namus, iffet) korurken bir yandan da halkın dinlenmesini , huzurunu sağlamaktadır (Mutlu, 1997).

Yardım isteyenlerle, yardıma muhtaç olan çocuk, sakat ve çaresizlere yardım etmektedir. Yasa, tüzük ve yönetmeliklerin kendisine verdiği görevleri yapmaktadır (Mutlu, 1997).

Değişik sözlüklerde polis, kent içerisinde toplum düzenini, huzur ve güvenliği sağlayan örgüt ve bu örgütte yer alan memur (Özcan, 1985) olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda iyi polis, mesleğin gereklerini yerine getirebilecek bir dizi kişisel özelliklere sahip ve iyi bir eğitim verilmiş polistir. Polis, gerektiğinde zor kullanmasını bilen ve mesleksi bilgisi yeterli kişidir. Aynı zamanda, yaşadığı toplumun ekonomik, sosyolojik ve politik yapısını akademik anlamda bir ölçüye kadar bilen ve görev alanı içinde yer alan yasalar hakkında yeterli derecede bilgili yasa gücü demektir (Mutlu, 1997).

1.1.2. Polis Mesleğinin Özellikleri

Polislik; sıradan bir meslek değil, kendine özgü kuralları, sembolleri ve ritüelleri bulunan eski ve köklü bir meslektir. Özellik, bir şeyi benzerlerinden ayıran ve o şeye farklılık katan niteliklerdir. Ancak, burada ortaya konulmaya çalışılan özellikler, polislik mesleğine özgü ortak ve genel özellikler olup kesinlik arz etmektedir. Ayrıca söz konusu özellikler, yalnız ülkemiz polisine has bir durum da değildir (Fındıklı, 2000).

Polislik, öncelikle bir medeniyet (civilization) veya uygarlık mesleğidir. Medeniyetin yapma düzeyinin, üstüne çıkmasıdır. Kültür, eser ve ürünlerdir; medeniyet ise, onların arkasındaki inanç ve ahlak düzenidir. Aristokrat, zihninin bilinçli ve rasyonel bir şekilde geliştirdiği bir inançla, biyolojik ihtiyaçları karşılama ve doğaya reaksiyon polisliği insanoğlunun en önemli ve medeni buluşlarından biri olarak görmüştür. Bilindiği gibi, şehirler bir medeniyet, görgü, eğitim ve kültür merkezleridir (Mutlu, 1997).

Polislik, bir “güvenlik” mesleğidir. Polisin temel görevi, güvenliği sağlamak ve sürdürmektir. Bunun için öncelikle polisin güvenilir bir kişi olması ve güven vermesi gerekir. Kısaca polislik, “güven verme” mesleğidir.

Polislik, bir “uzmanlık” mesleğidir. Güvenlik, bilgi ve uzmanlık gerektiren ciddi ve önemli bir konudur. Bu nedenle, güvenlik görevlilerinin ciddi bir mesleki eğitimden geçmesi ve alanlarında uzmanlaşmış olmaları zorunludur (Fındıklı, 2000).

Polislik, bir “zor kullanma” mesleğidir. Polislik, bir zor kullanma veya cebri icra mesleğidir. Polis, kamu düzeninin gerektirdiği durumlarda kişi

özgürlüklerini geçici olarak kısıtlama, sınırlama ve yasaklama getirme yetkisine sahiptir (Fındıklı, 2000).

Polislik, “kariyer” mesleğidir. Polis hizmetleri, askeriye de olduğu gibi, amir-memur, emir-komuta şeklinde bir mesleki rütbeler hiyerarşisi içinde yürütülmektedir. Günümüzde polislik mesleğinin çekici yönlerinden biri; rütbeler, üniformalar ve mesleki kariyerdir (Fındıklı, 2000).

Polislik, “disiplin” mesleğidir. Polislik, bir disiplin ve kural, hatta disiplinli yaşama mesleğidir. Disiplin, polis için bir zorlama değil, onun bir parçası ve hayat tarzıdır. Polis; toplumsal disiplini, kamu düzenini ve güvenliği yalnız sağlamakla değil, aynı zamanda sürdürmekle de yükümlüdür.

Polislik, “dedektiflik” (aydınlatma) mesleğidir. Polislik; suç ve suçlarla mücadele etme, suç olaylarını önleme ve suçluyu yakalama, bu arada suç olaylarını aydınlatma mesleğidir (Fındıklı, 2000).

Polislik, “fedakarlık” mesleğidir. Polislik, görevi uğruna gerektiğinde canını verme fedakarlığını gösterebilmektir. Bununla beraber, halk arasında karıştırıldığı gibi, hiçbir zaman “cefakarlık” mesleği değildir. Bilindiği gibi, cefakarlık zulüm ve işkence yapmak, cefakar da işkence yapan ve zulmeden kişi demektir. Polis ise, asla cefakarlık yapamaz (Fındıklı, 2000).

Polislik “itham ve iddia” mesleğidir. Her ülkede kanunen suç olaylarını araştırma ve suç zanlılarını yakalama görevi polise verilmiştir. Suç faillerini, zanlılarını ve şüpheli kişileri yakalamak ve suç delillerini toplayarak yargı önüne çıkarmak; polisin görev ve sorumluluk alanına girmektedir (Fındıklı, 2000).

Polislik, “tekel” mesleğidir. Polislik, bir tekel mesleğidir ve polisliği yalnız polis yapabilir. Güvenlik hizmetleri; niteliği ve stratejik özelliği dolayısıyla, yalnız polis tarafından yapılabilir. Bu nedenle polis hizmetlerinin, özel kişi ve kuruluşlara devri veya ihalesi mümkün değildir (Fındıklı, 2000).

Polislik, “yol göstericilik” mesleğidir. Polislik, bilindiği gibi, sosyal ve insani bir hizmettir. Polis hizmetlerinde amaç, kamu yararı olup, karşılık söz konusu değildir. Meslek saygınlığı, toplumun bir mesleğe karşı beslediği önem, imaj ve beğeni derecesidir. Meslek saygınlığı daha çok mesleki eğitime, mesleğin getirisine ve sağladığı statüye göre değişmektedir (Fındıklı, 2000; Bal ve Beren, 2002).

Polislik; toplumsal düzeni sağlamak, kurulu yapıyı koruma ve kollama misyonu olan bir meslektir. Dolayısıyla polisin varlık koşulu, toplumsallığa ilişkin bir işleve tekabül etmektedir. Modern toplum, artık toplumsal düzenin korunması ve sürdürülmesini rasyonel hukuka havale etmiş ve bu düzenin korunması yolunda hukuka bağlı çalışan düzen koruyucu mekanizmalar (polis teşkilatı vs.) oluşturmuştur. Artık düzen sağlamak, uzmanlaşmış, iş bölümü içinde çalışan, profesyonel kişiler tarafından yerine getirilmektedir. Modern toplum, profesyonel meslekler toplumdur. İlk zamanlarda; hekimlik, hukuk ve ilahiyat meslekleri kendini “profesyonel” olarak tanımlama ve profesyonel bir meslek olarak tanınma gayreti içinde olmuştur. Polislik mesleği de bunlardan birisidir (Sözen, 2004).

Profesyonel davranış, dört temel özellik aracılığıyla tanımlanabilir. Bunlar; “yüksek derecede genel ve sistematik bir bilgi, bireysel çıkarlardan çok toplumsal çıkarlara yönelme, işteki toplumsallaşma süreci içerisinde ve uzmanların kendilerinin gönüllü olarak kurdukları ve işlettikleri dernekler aracılığıyla oluşturdukları etik kanunlar sayesinde yüksek derecede kendi kendine davranışları kontrol etme eğilimi, bireysel çıkar anlamına gelmeyecek fakat sadece işteki başarıları sembolize eden (para veren ya da manevi olarak onurlandıran) bir ödül sisteminin varlığı”dır (Barber, 1996).

Bir başka çalışmada da profesyonel mesleği tanımlayan ilkeler şu şekilde önce belirtilmiştir: uzmanlık bilgisi, uzun süreli bir eğitim (mesleğe girmeden ve girdikten sonra), etik standartlar, topluma hizmet etme bağlılığı, mesleği ve meslek üyelerinin davranışlarını düzenleyen, disiplinle ilgili yetkileri olan ve yukarıda belirtilen ilkeleri koruyan ulusal düzeyde bir meslek örgütünün varlığı. Profesyonelliği farklı kılan üç temel özellik vardır: Kurumsallık, sorumluluk ve uzmanlık (Sözen, 2004).

1.1.3.Polis Mesleğinin Tarihçesi

İkel topluluklar ile polis ve polislik üzerine yapılmış olan bütün çalışmalar; şefler, dini görevliler, öğretmenler, askerler, akraba grupları, kabilenin kendisi, ailedeki en yaşlı erkek, ailenin babası veya büyük oğlu, diğer bir deyişle ya topluluk ya da bizzat bir birey tarafından denetlenen yerine getirilen bir norm ve tabu sisteminin varlığını kabul etmektedirler.

Dolayısıyla eğer norm ve tabuların uygulanması görevi, topluluk düzeyinde veya tarafından yerine getiriliyorsa, bunu “informal ilkel topluluk polisliği” olarak adlandırabiliriz. Norm ve tabuların uygulanması birey(ler) de, topluluk (grup) veya bireysel düzeyde de olsa farklı polislik uygulamalarının olduğu söylenebilir. Dolayısıyla gelişmiş – gelişmemiş, az ya da çok örgütlü her tür ilkel grup veya toplulukta bir biçimde yerine getirilen bir polislik hizmetinden bahsetmek olanaklıdır. Bunu, günümüz polisliğine gelen yolun ilk adımı olarak kabul etmek gerekir (Fındıklı, 2000).

Modern polisin yaratılması, oluşturulması; toplumlarda kanun denen kuralların ortaya çıkışı ile yakın ilişkilidir. Her ne kadar örf ve adete dayanan hukuk (*common law*) yüzyıllar boyunca, modern anlamda tanımlanmış bir polis gücü olmaksızın işlemiş ise de, modern polisin ortaya çıkışı, oluşumu; yoğun nüfus artışı ile sosyal, ekonomik ve siyasal yaşamın karmaşıklaşmasına paralel olarak gerçekleşmiştir. Bugünkü haliyle bildiğimiz modern polis, 19.yüzyılın ikinci çeyreğinde İngiliz toplumunun bir ürünü olarak görülmüştür. Modern polisin ortaya çıkışını sağlamış olan tek bir neden yoktur. Modern polislik, sistem olarak değişik toplumlarda değişik zaman dilimlerinde ortaya çıkmıştır. Pek çok ülke birbirini etkilemiş ve birbirine model oluşturmuştur (Cerrah, 2000).

Osmanlı Devletinde 1846 yılında yayımlanan bir genelge ile polis hizmetlerinin serasker tarafından yönetilmesinin, askerlerin asıl görevlerini aksattığı belirtilerek, yalnızca polis hizmetlerini yürütmek üzere ve seraskerlikten bağımsız olarak “Zaptiye Müdürlüğü, Zaptiye Müdür Yardımcılığı” ve polisle ilgili yasaları hazırlamak için “Zaptiye Meclisi” kurulmuştur. Kısa bir süre sonra da bu meclis kaldırılmış ve yerine “Divan-ı Zaptiye” ve Meclis-i Tahkik” kurulmuştur. 1876 yılında Tanzimat ve Islahat hareketleri çerçevesinde, 1879’da Avrupa’daki örneklere göre bir polis teşkilatı olan Zaptiye Nezareti kurulmuştur. Başlangıçta İstanbul ve çevresinde teşkilatlanarak güvenlik işlerini yürüten Zaptiye Nezareti daha sonra ülke çapında genişlemiş ve tüm merkez ve taşra polis kuruluşları, bu nezaret tarafından tek merkezden yönetilmiştir (Dündar, 1993; Kuyaksil, 2000).

Teşkilat bu denli gelişmiş olmasına rağmen, polisin görev ve yetkilerini belirleyen hukuki bir metin hazırlanamamış, hazırlanmış olanlar ise taslak halinde kalmıştır. 1845 yılında ilk Polis Teşkilatı kurulurken hazırlanmış olan kuruluş yetki ve görevlerini belirleyen Polis Nizamnamesi'nin uygulanmasına devam edilmiştir. 1907 tarihinde (1845 kuruluşun ilk Polis Nizamnamesi yayınlanmıştır. Polis örgütünün ihtiyaçlarını her bakımdan yeterli bir biçimde karşılayan ve 167 maddeden oluşan bu nizamnamenin en belirgin özelliği, içerdiği hükümlerin yabancı etkilerin altında kalınmadan hazırlanmasıdır (Tokgöz, 1990; Kuyaksil, 2000).

Günümüzün modern devlet ve toplum yapısında, artık polisin çok önemli bir görev yerine getirdiği ve dahili güvenliğin sağlanmasında en önemli kuruluş olduğu bilinmektedir. Bugün polis, demokratik devletlerin elinde asayiş ve güvenliğin sağlanmasında en önemli meşru güçtür (Çufalı, 2002).

Polisin yaptığı görevleri tarih boyunca kısmen askeri birimler üstlenmiştir, bu alandaki yetkisi hala devam etmektedir. Bugün Türk Polis Teşkilatı, uzun bir süreçten geçerek belli bir seviyeye gelmiş ve modern anlamda bir Emniyet Teşkilatı olmuştur (Çufalı, 2002).

1.1.4. Polis Mesleğinin Eğitimi

Bilim ve teknoloji, eğitim ve öğretimin kavram ve işlevselliğini büyük ölçüde değiştirmiştir. Bunun neticesi olarak polise eğitim veren kurumların, toplumun değişen ve gelişen koşullarına ayak uydurabilmesi için gerekli eğitimi vermesi zorunlu olarak ortaya çıkmıştır (Sönmez ve Sönmez, 2003).

Polis, genellikle yaşamının büyük bir bölümünü görevinde geçirmektedir. Polisin halkla çok sıkı ve sürekli bir görev ilişkisi vardır. Polisin görevleri gün geçtikçe artmakta ve zorlaşmakta olup, gelecekte daha da artacaktır. Günümüzde, rastgele kişilere cop, silah, polis hüviyeti vererek polislik hizmetlerini yürütmeye çalışmak mümkün değildir. Çağımız, polisin en iyi şekilde eğitim görmesini gerektirmektedir. Güvenlik hizmetlerinin kalitesinin artırılması, polisin eğitim düzeyinin yüksek olmasına bağlıdır. Çağımızda çeşitli nedenlerle ortaya çıkan ve sürekli olarak gelişen toplumsal olaylara ve

yeni suç türlerine karşı polisin etkin bir duruma getirilmesi, polisin çok iyi bir eğitim almasına bağlıdır (Dikici, 2004; Sönmez, 2005).

Emniyet Teşkilatı'nın görevlerini etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmesi, büyük ölçüde polisin, çağın gereklerine göre eğitilmesine ve temel polislik eğitiminin etkili bir şekilde verilebilmesine bağlıdır. Çağdaş polis eğitimi, bir taraftan bilim ve teknolojinin imkanlarından yararlanmayı, diğer taraftan da demokrasi ve insan haklarının uluslararası bir duyarlılık kazandığı dünyada insani değerlere bağlı kalarak güvenlik hizmeti verebilmeyi amaçlamaktadır (Cerrah, 2003; Sönmez, 2005).

Polis eğitimi, genel eğitimin bir parçası olmakla beraber, özelliği ve farklılığı vardır. Polis eğitimi her şeyden önce mesleki bir eğitimidir. Dolayısıyla polis eğitiminde öncelik, bu mesleğin gerekleri doğrultusunda olacaktır (Özdevecioğlu, 2003; Sönmez, 2005).

Polis eğitimi, iki önemli bölümden oluşmaktadır. Bunlardan birincisi, polis eğitim kurumlarında yapılan hizmet öncesi eğitim; ikincisi ise görevde iken çalışılan birime göre yapılan hizmet içi eğitimlerdir. Türk polis eğitiminin özelliklerinden birisi de, temel eğitim yönünden dörtlü bir yapıya sahip olmasıdır. Bu dörtlü yapı Polis Akademisi, Polis Akademisi'ne bağlı Polis Meslek Yüksek Okulları (P.M.Y.O), Polis Meslek Eğitim Merkezleri ve Polis Koleji'nden oluşmaktadır (Sönmez, 2005).

Polis Kolejleri; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı liselerin fen bilimleri alanı müfredatına uygun olarak lise derecesinde eğitim ve öğretim yapan, Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak kurulmuş, parasız, yatılı ve resmi üniformalı okullardır. Polis Koleji mezunları; Emniyet Teşkilatı'na orta ve üst kademe amir yetiştiren Polis Akademisi'nden mezun olduktan sonra, komiser yardımcısı rütbesiyle Emniyet Teşkilatı'nda çalışmaya başlamaktadırlar (www.egm.gov.tr).

26 Nisan 2005 tarih, 5336 sayılı Kanun ile Emniyet Teşkilatı'nın polis memuru ihtiyacını karşılamak üzere Polis Meslek Eğitim Merkezleri açılabilir. En az 4 yıllık eğitim kurumlarından mezun olup yapılacak seçme sınavında başarılı olanlar, 6 aydan az olmamak üzere Polis Eğitim Merkezleri'nde (POMEM) eğitimden geçirilerek Emniyet Genel Müdürlüğü kadrolarına atanırlar (www.egm.gov.tr).

1.1.5. Polis Mesleğinin Görev ve Yetkileri

Kamu hukuku alanında görev ve yetki, bitişik ikizler gibi birbirinden ayrılamaz kavram ve sorunlar olmakla beraber, İdare Hukukunda önemli bir yer tutan idarenin işlevini açıklamak ve teknik nitelik taşıyan yetkilerini daha iyi kavrayabilmek için, bunları ayrı incelemek daha uygun ve doğru olur (Dündar, 1993).

Görev, yetki ve sorumluluk birbirlerinden ayrılmaz parçalarıdır. Pek çok kanun polise görev vermiştir. Bu görevlerin yerine getirilebilmesi için yetkili kılınması da gerekmektedir. Yetki, görevin nasıl, ne biçimde, kiminle yapılacağını ifade eder (Vural, 1970).

Polis; görevli bulunduğu mülki sınırlar içinde hizmet branşı, yeri ve zamanına bakılmaksızın, bir suçla karşılaştığında suça el koymak, önlemek, sanık ve suç delillerini tespit, muhafaza ve yetkili zabıtaya teslim etmekle görevli ve yetkilidir.

1) Gecikmede Tehlike Şartı: Polisin önleme amacıyla harekete geçebilmesi için, her şeyden evvel bir tehlike mevcut bulunmalıdır.

2) Zorunluluk Şartı: Polis tedbirinin uygulanabilmesi için, diğer bir şart polis tarafından böyle bir güvenlik önlemine başvurmanın zorunlu olmasıdır

3) Orantılılık Şartı: Polis sadece tehlikeyi önlemek bakımından yeterli olan tedbirleri alabilir. Başka bir ifadeyle, kamu düzeninin korunması için yeterli olan tedbirler açısından yetkilidir. Zor kullanmadan amaca ulaşmak mümkünse, daha hafif tedbirlerin uygulanması gerekir (Şimşek ve Ömrü uzun, 2001; Sönmez, 2005).

1.1.5.1.Genel Asayiş ve Emniyet Görevleri

Asayiş (düzen, huzur): Kamu düzenini bozucu her türlü olumsuzluğun önlenmesi ve bu tür hareketin ortaya çıkması halinde, derhal faillerinin yakalanması ve cezalandırılması için yetkili organlara teslim edilmesidir (Sönmez, 2005).

Emniyet (Güvenlik): Kanun ve nizamların, hal ve yetkilerin hiçbir baskı ve tesire maruz kalmadan serbestçe kullanılması ve bu hakkın kullanılabilmesi inancının yerleşmesidir (Şimşek ve Ömrü uzun, 2001; Sönmez, 2005).

Tasarruf Emniyeti: Devlet dairelerinin, kurumların, gerçek ve tüzel kişilerin yasalarla kendilerine verilmiş görevleri yapabilmelerini, tanınan hak ve yetkileri, mal, mülk ve eşyalarını kullanabilmelerini anlatır (Kutkan, 1999).

Konut Dokunulmazlığını Koruma Görevi: Konut dokunulmazlığı Anayasada düzenlenen temel hak hürriyetlerinin en önemlilerindedir. Anayasaya göre; Kimsenin konutuna dokunulmaz. Anayasa madde 21'e göre 'konut dokunulmazlığı' ilkesinin gerekse TCK madde 116'ya göre konut dokunulmazlığı ihlali' ilişkin maddeleri birlikte değerlendirildiğinde konut sahibi ya da sahiplerinin rızası olmaksızın, konuta girmek, girdikten sonra çıkmamak vb. hareketler suç oluşturur (Gündoğan, 2007). Bu anlamda olmak üzere, konut dokunulmazlığının korunması kolluğun başlıca görevleri arasında yer alır. (PVSK md.1).Ancak bu koruma kural olarak genel kollama görevi içinde sağlanan güvenlik önlemleri ile sağlanır. Bu konuda kolluk devriyeleri ilk akla gelen önlemdir. Ancak bu konuda PVSK 20. maddesi bir hukuka uygunluk nedeni ön görmüştür. Buna göre; İmdat istenmesi veya yangın, su baskını ve boğulma gibi büyük tehlikelerin haber verilmesi ya da görülmesi halleri ile ağır cezalı suçların işlenmesine veya devamına engel olmak için konutlara, iş yerlerine ve eklentilerine kollukça girilebilir'. Böylesi durumlarda konut sahiplerinin rızasının varlığı ya da yokluğunun bir önem taşımayacağı ortadadır (Gündoğan, Koç Budak, 2007).

1.1.5.2. Sosyal Yardım Görevleri

Yolda hastalanarak veya bir kazaya uğrayarak hareket imkanını kaybeden kimselere uygun nakil araçları ile en yakın ilk yardım ünitesine götürmekle görevlidir. Çocuk doğurmak vb. acil ve hastanın sevki mümkün olmayan durumlarda, ilk yardım personel ve malzemelerini temin ve tedarik ile görevlidir. Yollarda çeşitli sebeplerle kalmış olup yardıma muhtaç olanlara iâşe (yeme) ve ibate (barınma) çarelerini araştırmak ve yardım etmekle görevlidir. (Polis vapur, tren gibi nakil vasıtalarına yetişemeyen veya bu araçların hareket edememesi nedeniyle gidecekleri yerlere gidemeyen ve kalacak yeri olmayan ve buna maddi güçleri olmayan kimseleri barındırma çareleri arar).

Başiboş dolaşan çocuklar ile çalışmaya gücü olmayanlara gerekli yardım

ve kolaylığı göstermekle görevlidir. (Serseri gibi dolaşan ve kimsesiz oldukları anlaşılan çocukları ve çalışmaya vücutları yeterli olmayanları bakım evlerine teslim eder.)

Bir yer veya yol sormak için bilgi isteyenlere gerekli bilgileri vermek, yolculara nakil vasıta temininde yardımcı olmakla görevlidir (Polis, yer ve yol sormak isteyenlere gerekli bilgileri vermek suretiyle yardımcı olur).

1.1.5.3.Hizmetin Uygulama Durumuna Göre

Önleyici polis hizmetleri; mevzuat hükümleri ve hükümet emirleri ile kamu düzenine uygun olmayan hareketleri önleyici, caydırıcı, düzenleyici görevler ile koruyucu görevlerin tümünü içerir. Polisin önleyici görevinin amacı ileriye yöneliktir. Önleyici görev, suç işleninceye kadar olan aşamalardan oluşur. Önleyici polis hizmetleri, suç sonrası adli görevler dışında kalan hemen hemen bütün görevleri kapsar. Polise yüklenen ve polisten beklenen kolluk hizmetlerinin çoğunluğunu, önleyici hizmetler oluşturur (Geleri , 2001; Sönmez, 2005).

Bütün önleyici hizmetlerin yapılması ve alınan bütün tedbirlere rağmen suçun oluşumuna engel olunamamış ise, suçun, suçlunun ve suça ait iz ve delillerin tespiti ile suçlunun ele geçirilmesi ve adli makamlara teslim edilmesi polisin adli görevini oluşturur. Suç işlendikten sonra, polisin adli görevi başlar. Adli polis, suç ile ilgili araştırmaları savcı adına yapar. Cumhuriyet Savcısı, adli kolluk görevlilerine emirleri yazılı; acele hallerde sözlü olarak verir (Douglas 92; Sönmez, 2005).

Önleme görevi çerçevesinde yürütülen çabalara rağmen, suç işlenebilir veya olaylar meydana gelebilir. Olayın boyutlarının büyümemesi veya faillerin suçüstü yakalanması için polisin bastırıcı görevi vardır (Sönmez, 2005).

Doğrudan doğruya kuvvet kullanılması gereken hallerde, devletin diğer makamları yeterli güce sahip değilse, bir kararın yerine getirilmesi için polis onlara yardım eder. Bu şekilde bir yardım gerekirse, ilgili makam polisten yazılı olarak istekte bulunmalıdır. İstekte uygulanması istenilen tedbirin sebebi ve hukuki dayanağı da belirtilmelidir (Polat, 2004; Sönmez, 2005).

1.1.5.4. Polisin Yasalardan Kaynaklanan Çeşitli Yetkileri

Görevlerin gereği gibi yerine getirilmesi çerçevesinde birçok yasa polise çeşitli yetkiler tanımaktadır. Bu yasaların başında PVSK gelmektedir. Belediye zabıtası işleri Hükümetçe lüzum görülen yerlerde polise gördürülür. Polis hiçbir suretle vazifesinden başka bir işte kullanılamaz. PSVK' dan kaynaklanan ve polisin görevlerini hukuka uygun yapabilmesi açısından polise genel olarak verilen yetkiler ana başlık halinde şunlardır (Melton , 1997; Hess, 1997; Sönmez, 2005).

- Parmak izi ve fotoğraf alma yetkisi.
- Açılması izne bağlı umuma açık istirahat ve eğlence yerleri için tahkikat yetkisi.
- Kapatma ve faaliyetten men yetkisi.
- Zaptetme (el koyma) yetkisi.
- Arama yetkisi.
- Yakalama ve gözaltına alma yetkisi.
- İfade için çağırma (davet etme) ve ifade alma yetkisi.
- Menetme yetkisi.
- Zor kullanma yetkisi.
- Silah kullanma yetkisi.
- Kimlik sorma ve kimlik tespit etme yetkisi.
- Bilgi toplama ve istihbarat yetkisi.
- Polisin bazı yerlere girme yetkisi.
- Polisin bazı kişileri zorunlu ikamete tabi tutma yetkisi.

- Polisin bazı durumlarda özel tim (ekip) oluşturma yetkisi.
- Polisin umumi ve umuma açık yerlerde çalışma izni verme yetkisi.

1.2. Kişilik Kavramı

1.2.1. Kişilik ve Kişiliğin İncelenmesi ile İlgili Yaklaşımlar

Kişilik, bir insanın duyuş, düşünüş, davranış biçimlerini etkileyen etmenlerin kendine özgü görüntüsüdür. Devamlı olarak içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisi altında olan kişilik, bireyin biyolojik ve psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş dikkat algı gibi bütün yeteneklerini, güdülerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını, muhakeme yapabilme özelliğini ve bütün davranışlarını içine alır. Kısaca, kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür. Buradan, çevrenin etkisini dikkate alarak, kişiliğin sadece bireye özgü özellikleri değil, belirli ölçüde içinde yaşanan insan topluluğunun, belirli ölçüde de tüm insanlarda ortak olan bazı özellikleri yansıttığı sonucu çıkartılabilir (Tınar , 1999).

Çevre denildiğinde ise doğal çevreden çok sosyal çevrenin etkisinin fazla olduğu ileri sürmektedir. Esasında kişilik hangi özelliklerinin genetik (doğal olarak), hangi özelliklerinin öğrenilerek (sosyal olarak) alındığını belirlemek oldukça zordur. Kişiliği bireyin yaşam biçimi olarak tanımlamak mümkündür (Erdoğan, 1999).

Psikologların, üzerinde uzlaşmış oldukları ortak herhangi bir kişilik tanımı bulunmamakla birlikte kişiliği, bireyi diğer bireylerden ayıran ve belli bir tutarlık gösteren davranış kalıplarının bütünü, diğer bir deyişle bireyin yaşamına yön veren zihinsel, duygusal ve fiziksel tepkilerin tamamı olarak tanımlanır (Burger, 2006).

Genetik özellikler ve çevresel etkenler insanın kişiliğini şekillendirdiği için, her insanın kişiliği bir diğerinden farklıdır. Kişiliğinde farklılık gösterdiği ölçüde de yeteneği farklılaşmaktadır. Kimi insan, zekâsı ölçüsünde teknik yeteneğe sahip olabilir. Bir başkası kişilik yapısı özelliği olarak başka insanlarla iyi iletişim kurma yeteneğine sahip olabilir. Kişilik bir kişinin tüm

özelliklerini yansıtan ve doğumdan ölene kadar devam eden bir süreçtir. Kişiliğin bir süreç içinde oluştuğu ve bu süreçte eğitim, deneyim ve öğrenmenin önemli bir rol oynadığı görülür.

Kişileri birbirinden ayıran özelliklerle ilgili çeşitli ayrımlar yapılmıştır. Son dönemlerde yapılan çalışmalar beş faktör kişilik modeline dayanan temel kişilik özelliklerinin bu ayrım için yeterli olduğunu savunmaktadır. Literatürde farklı tanımlamalar mevcut olmakla birlikte, bu temel özellikler genellikle kişilerin dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, nevrozizm ve deneyime açıklık özellikleri olarak adlandırılmaktadır.

Psikologlar bugüne dek kişiliğe yönelik farklı yaklaşımlar benimsemiş olsalar da bu yaklaşımlardan 6 büyük kişilik kuramı çıkmıştır. Bunlar psikanalitik, fenomenolojik, sosyal öğrenme, bilişsel, biyolojik ve trait kuramlarıdır. Özellik (Trait) kuramları kişilerin birbirlerinden farklı yönlerinin altını çizerken, sosyal öğrenme kuramları kişiliğin temelini insanların çevrelerine dair algıları ve tepkilerinin oluşturduğunu söyler. Bilişsel kuramlar ise insanlar arasındaki bilgi işleme farklılıkları üzerinde durur.

1.2.1.1. Psikanalitik Yaklaşım

Psikanalitik yaklaşım kişiliği/davranışı yönlendiren bilinçdışı güdüleri inceler (Atkinson, Atkinson & Hilgard, 1995). Psikanalitik kuram aynı zamanda kişiliğin nasıl geliştiği ile de ilgilenir. Psikanalitik kişilik değerlendirilmesi, bilimsel kuram olarak eksikleri ne olursa olsun bugüne kadar oluşturulmuş en kapsamlı ve etkin kişilik kuramlarından biri olarak bilinmektedir. Yarattığı etki psikoloji alanını aşmış olup sosyal bilimler, insan bilimleri, sanat dalları ve genelde toplumu kapsamıştır. Psikanalitik kuramın yaratıcısı Sigmund Freud, 20. yüzyılın en büyük entelektüel simalarından biri olarak değerlendirilmekteydi (Atkinson, Smith, Bem & Nolen-Hoeksema, 2006). Freud bilimsel kariyerine nörolog olarak başlamış, geleneksel tıp prosedürlerini kullanarak çeşitli sinir bozuklukları olan hastalıkları tedavi etmiştir. Serbest çağrışım yöntemini keşfeden Freud bu yöntemle hastadan aklına gelen her şeyi, ne kadar saçma yada sıkıcı olduğuna bakmadan söylemesini ister. Bu sözlü çağrışımları dikkatle dinleyen Freud bilinçdışı

arzu ve korkuların dışa vurumu olarak gördüğü bazı tutarlı temaları fark etmiştir. Freud rüyaların hatırlanmasında ve erken çocukluk anılarında da benzer temalar bulmuştur. Freud'un insan davranışlarının determinizmine duyduğu inanç bilinçdışı süreçler üzerinde yoğunlaşmasıyla yakından bağlantılıydı. Psikolojik determinizm, bütün düşüncelerin, doktrindir. Freud yalnızca her psikolojik olayın bir nedeni olduğunu savunmakla kalmamış, bunların çoğuna doyuma ulaşmamış dürtülerin ve bilinçdışı arzuların yol açtığını da öne sürmüştür (Abercrombie ve Longhurst 1998 akt. Atkinson 2006).

Kişiliği duygusal açıdan inceleyip, kişilik olgusunun bireysel duygunun yapısını oluşturduğunu ileri süren Freud'a göre kişilik id, ego ve süper ego olmak üzere üç ana yapıdan oluşmuştur (Zel, 2001). Her birinin ayrı işlevleri olmakla birlikte etkileşimde bulduklarında davranışı yöneten bu üç yapıdan birisi yeni doğan çocukta olan kişiliğin en ilkel kısmıdır. İd/ altbenlik olarak adlandırılan bu kısım, haz ilkesiyle çalışır ve temel biyolojik dürtülerden oluşur.

Kişilik yapısının ikinci kısmı ihtiyaçları her zaman hemen tatmin edilemeyeceği gerçeklik ilkesine dayanan egodur. Ego/benlik temel olarak kişiliğin yönetici kısmıdır. Çünkü hangi hareketlerin yerinde olduğuna ve hangi dürtülerinin ne şekilde tatmin edileceğine karar verir.

Kişiliğin üçüncü kısmı eylemlerin doğru mu yoksa yanlış mı olduğunu yargılayan süper egodur. Daha genel olarak bakıldığında süper ego toplumun değerlerinin ve ahlaki yargılarının içselleştirilmiş temsili olup kişinin ahlaki olarak ideal kişi imgesinin yanı sıra vicdanını da oluşturur. Süper ego ana-babanın ödüllendirme ve cezalandırılmasına tepki olarak gelişir. Çoğu kez birbiriyle çatışan kişilik yapılarından ego, idin hemen istediği hazzı erteler. Süper ego ise, hem id hem de egoyla savaşıyor. Çünkü davranış genellikle temsil ettiği ahlaki kuralın gerisinde kalır. İyi bütünleşmiş bir kişilikte ego, katı ama esnekleşebilen bir denetim altında olmaya devam eder, gerçeklik ilkesi hükmünü sürdürür. Freud, daha erken topografik modelini temel alarak, idin tamamının, ego ile süper egonun ise büyük bir kısmının bilinçdışına gömüldüğünü öne sürer. Egonun ve süper egonun küçük bölümleri bilinçte ya da ön bilinçtedir (Atkinson, 2006).

1.2.1.2. Fenomenolojik Yaklaşım

“İnsancıl kişilik kuramlarının temelini Adler’in kişinin en iyiye ulaşmak için sürekli çabaladığı yönündeki görüş oluşturmaktadır.” (Morris, 2002). Fenomenolojik yaklaşıma göre insan özünde iyidir ve olumlu yönde gelişmeye açıktır. Bu yaklaşıma göre bireysel farkların temel sebebi bireyin kendine güveni ve bireysel sorumluluk duygusudur. Bu sebeple fenomenolojik yaklaşım bireyleri hayat içindeki tutumlarından ve sonucunda ortaya çıkacak olan durumlardan sorumlu tutar (Morris, 2002).

Fenomenolojik yaklaşımın önemli kuramcılarında Rogers benlik kuramını afektif yaşantı bozukluğu olan kişiler üzerindeki araştırmalarından oluşturmuştur. Rogers, kişinin doğumundan itibaren olumlu yönde gelişime açık olduğu düşüncesinden yararlanmıştır. “Güdümsüz” ismini verdiği terapisinde Rogers, psikoloğun yalnızca bir ayna görevi gördüğünü, asıl rolün bireyin kendisi, onun değişme becerisi olduğunu dolayısıyla bireyin terapistliğini yine bireyin kendisinin yapabileceği düşüncesini savunur (akt: Atkinson & ark, 1995). Rogers’e göre hiçbir kimse ne kadar kendini zorlasa da bir başkasının iç dünyasıyla ilgili tamamen fikir sahibi olamaz. Birey kendisi için gerçekliğin ne olduğunun en iyi bilme potansiyeline üzerinde en uzman kişi sayılır ve kendisiyle ilgili en iyi bilgiye sahiptir (Mischel, 1971).

Rogers, kişilik kuramını oluştururken benlik kavramını merkeze almıştır. Ona göre benlik kişinin fikirlerini, farkında olma halini, değerlerini ve yeteneklerini kapsar. Kişilerin dünya algısı onların ben kavramına göre değişim gösterir. Bireyler, benlik kavramını oluşturan düşüncelerine uygun tavır gösterme eğilimindedirler. Bunun dışında kalan davranışlar ve duygular kişiyi rahatsız eder ve gerçek yaşam ile kişinin benliğindeki düşünceler arasında kopukluk oluşur. Bu oluşan kopukluk ne kadar fazlaysa anksiyete ve afektif yaşantı bozuklukları ile karşılaşma riski o kadar artar. Rogers’ın ortaya koyduğu bir diğer kavram da ideal benliktir. İdeal benlik; kişinin kendini hayal ettiği en üst noktadır. Rogers’e göre bireyin benliği, ideal benliğe ne kadar yakınsa birey o denli huzurlu olur. Aynı şekilde kişinin benliği ve ideal benliği arasında fazla fark bulunuyorsa bu durum kişide huzursuzluk ve hoşnutsuzluk duygularını uyandırır (Şerif, 1936; akt: Atkinson &. 1995).

Rogers’e göre her biyolojik varlık gelişmeye açık şekilde dünyaya gelir.

İnsan hayatı devam ettikçe becerileri, kapasitesi ve potansiyeli gelişmeye devam eder. Rogers hayat boyu süren bu biyolojik mekanizmaya “kendini gerçekleştirme eğilimi” ismini vermiştir. Kendini gerçekleştirme eğilimi kuramına göre insan kendini nasıl düşünürse, yaşamı boyunca davranışlarını ona göre yapar (Lefcourt, 1992; akt: Morris 2002).

“Kendini gerçekleştirmiş” –“potansiyellerini sonuna dek geliştirmiş”- bireylerin özellikleri, Abraham Maslow tarafından ortaya konulmuştur. Maslow kendi potansiyellerini iyi bir şekilde kullanan erkek ve kadınları seçerek araştırmasında kendini gerçekleştirenler olarak değerlendirdi. Maslow araştırmada deney olarak kullandığı kişilerin hayatını inceleyerek onların sayesinde kendini gerçekleştirmiş kişilerle ilgili bir tablo oluşturdu. Maslow’un bu tabloda, kişinin kendini gerçekleştirmesine yardımcı olacağı yönünde inandığı bazı davranışlar da bulunmaktadır. Araştırmayı Maslow, kendini gerçekleştirme tanısını düzenli olarak uyum sağlayan, tüm yeteneklerin, becerilerin doğru düzgün kullanan öğrencileri kullanarak geliştirdi. İstediklerini elde etmek ve her şeyin en iyisine varmak özelliklerini içeren kendini gerçekleştirme durumunu Maslow doruk yaşantılar olarak isimlendirmiştir (Asch, 1958; akt. Atkinson 1995).

1.2.1.3. Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Sosyal öğrenme yaklaşımı, kişiliğe davranışçı yaklaşımın gelişmiş şekli olarak kişilik farklılıklarının öğrenme deneyimindeki değişkenliklerden kaynaklandığını varsayar ve davranışın çevresel ya da durumsal önemini vurgular.

Davranışın çevresel ya da durumsal önemini vurgulayan sosyal öğrenme kuramında davranış kişisel ve çevresel değişkenler arasındaki sürekli bir etkileşimin sonucudur. Sosyal öğrenme yaklaşımına göre, bir kişinin davranışında dışarıdan gelen ödüllerin ve cezaların etkisi büyüktür. Davranıştaki kişisel farklılıklar, genelde büyüme sırasında karşılaşılan öğrenme deneyimi türlerindeki farklılıklardan sonucu oluşur. Bireyin davranışları, bulunduğu ortamın özelliklerine, bireyin durumu nasıl algıladığına veya başka bireylerin benzer durumlarda nasıl davrandıklarına göre değişir (Atkinson , 1995).

Sosyal öğrenme yaklaşımının savunucularından başka biri olan Rotter, kişinin davranışlarının sonucu karşılığında alacağı ödül ya da cezanın davranış yapma olasılığında etkisi olduğunu belirterek aynı anda bu kişinin böylece beklentilerinin de değiştiğini öne sürmüştür. İnsan davranışlarının nedenlerinin ilkel hayvanlarınkinden çok daha karmaşık olduğunu ileri süren Rotter, insan kişiliğini açıklamak için davranış potansiyeli, beklenti ve pekiştirme değeri gibi kavramlar kullanmıştır. Belirli bir ortamda, belirli bir davranışın ortaya çıkma olasılığı davranış potansiyelidir. Belirli bir eyleme girmeden önce, bu eylemi belirli bir pekiştirmeyle sonuçlanma olasılığını ve pekiştirmenin taşıdığı değer hesaplanır. Eğer bu eylemin pekiştirilme olasılığı düşükse davranış potansiyeli zayıftır. Ancak bir davranış karşılığında değerli bir şey elde edilecekse, büyük olasılıkla o davranış gösterilir (Rogers, 1961; akt: Burger, 2006).

Beklentiler büyük oranda daha önce aynı durumda yaşanan olaylara göre oluşturulur. Rotter'e göre gerçekleşecek bir eylemin sonucunda alınacak olan cevabın olumlu ya da olumsuz oluşu o beklentinin düşük veya yüksek olma durumuna haber verir. Bunların dışında insanların kontrol odağı adı verilen süreklilik içinde belirli noktalara düştüklerini gösteren genellenmiş beklentiler de vardır.

Rotter pekiştirme değerini ise bir pekiştireci diğerine tercih etme derecesi olarak tanımlamaktadır. Belirli bir sonuca verilecek pekiştirme değeri doğal olarak zaman ve duruma göre değişiklik gösterebilir. Tutarlı davranış kalıpları bazı ödüllerin bizim için ne kadar değerli olduğuna dair kararlı duygularımıza bağlı olabilir. Bazı insanlar hep çok çalışır, takıntılı ya da hırslı olurlar. Ancak Rotter'in modelini kullanarak bu insanların kişiliklerini başarıya verdikleri tutarlı yüksek değerle açıklanabilir (Rogers, 1961; akt: Burger, 2006).

1.2.1.4. Bilişsel Yaklaşım

Kişisel farklılıklarını insanların bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklara bağlayan bilişsel yaklaşım, tutarlı davranış kalıplarını insanların bilgi işleme yollarıyla açıklar (Rogers, 1961; Burger, 2006). Yakın bir zaman önce gündeme gelmesine rağmen bilişsel kişilik modelinin geçmişi eskilere dayanmaktadır.

Bilişsel kişilik modeline göre kişiliği oluşturan özellikler, kendi aralarında ve karşılaşılan durumla etkileşime girerek davranışı ortaya çıkarır. Bu alanda yapılan bilişsel terapiler bireylerin düşüncelerini değiştirmeyi amaçlar. Bu yaklaşımı ortaya koyan ilk psikologlardan Albert Ellis, bireylerin akıldışı inançlara kapıldıklarında duygusal sorunlar yaşadığını açıklamıştır. Yapılan terapiler ile bireylerin akıldışı olan bu inançlara nasıl kapıldıklarını görmelerine yardımcı olunur. Amaç onları zihinle elde edecekleri inançlara yönlendirmektir. Terapi ile bireyler zihin dışı inançların yerine zihin yolu ile elde edilmiş inançları koymayı öğrenirler (Rogers, 1961; akt: Burger, 2006).

Bilişsel yaklaşım kuramının kurucusu sayılan Lewin'in davranış alan kuramı, insanların yaşamındaki önemli olaylara dönük olarak kafalarda oluşturulan simgeleri ve bu bilişsel öğeleri kendi yaşam evreninde nasıl düzenlediklerini tanımlamıştır. Bilişsel kişilik kuramı ile ilgili bir diğer çalışma George Kelly tarafından geliştirilmiştir. Kelly çalışmaları bilişsel kişilik araştırmacıları ve psikoterapistleri için zengin bir görüş ve kavramlar kaynağına dönüştürülmüştür (Burger, 2006). İnsanoğlunun benzersiz olduğu görüşünü savunan Kelly'nin kişilik yaklaşımında bilim adamı-insan önemli yer tutmaktadır. Kelly tıpkı bilim adamları gibi insanların da sürekli olarak kendi dünyalarıyla ilgili hipotezler geliştirip bunları sınadıklarını belirtmektedir (Mischel, 1971).

1.2.1.5. Biyolojik Yaklaşım

Kişiliğin oluşumuna katkı sağlayan bu grup faktörler kalıtsal, yönetsel düşünce, biyolojik geribildirim ve fiziksel özellik faktörleri şeklinde sınıflandırılabilir. Bilim adamlarının, bu faktörlerin kişilik oluşumunu nasıl etkilediği konusunda birçok çalışmaları olmuştur. Günümüzde insanın

gen yapısının halen çözülememesine karşın, yapılan çalışmalar sonucunda, genlerin fizyolojik ve psikolojik yapıdaki oluşumun şifreleri olduğu konusunda şüphe kalmamıştır. Doğal olarak kalıtsal olan bu gensel faktörlerin kişilik üzerine de etkilerinin olduğu mutlaklıdır.

Yapılan araştırmalarda, birçok davranışsal özelliğin temelinde kalıtım, önemli bir faktör olarak görülmüştür. Gensel faktörler kişiliğin oluşmasında önemli bir etken durumundadır. Kalıtsal özelliklerin kişiliği belirleme derecesi, bireyden bireye göre değişmektedir. Zihinsel özelliklerin ve davranış eğilimlerinin ortaya çıkmasında gensel özellikler önemli bir etken durumunda iken, değer yargıların oluşmasında, ideallerin belirlenmesinde ve inanç sisteminin oluşumunda gensel özelliklerin önemi son derece az olacaktır (Çakır, 2000).

Dış görünüş, fiziksel olarak bireyi diğerlerinden ayırmaktadır. Ne var ki, bir kişinin fiziksel görünümünün diğer insanlar üzerinde yaptığı etkiler nedeniyle davranışları etkilediği söylenebilir. Fiziksel görünüm, kişilik özelliklerini şekillendirmez. Ancak, diğerlerinin bireye olan davranışlarını ve onun diğerleri ile ilişki kurma biçimini etkileyerek kişiliği şekillendirebilmektedir (Atkinson, 1995).

Bireyin enerji, arzu, ahlak vb. gibi potansiyel yetenekleri kişiliğini etkileyen faktörler arasındadır. Fizyolojik belirleyiciler, yaşam ve gelişme için gerekli faktörlerdir. Yapısal faktörleri içerirler ki bunlar, vücut tipi, kas ve sinir sistemleri ve organlardır.

Kişiliği oluşturan ve farklılıklara neden olan faktörlerden biri de zekadır. Zeka, "dünyayı anlama kapasitesi, rasyonel düşünebilme ve sorunla karşılaşıldığında olanakları etkili bir şekilde kullanabilmektir" (Feldman, 1996). Bir diğer tanıma göre zeka, "sözel yetenek, problem çözme becerisi ve bunları günlük hayatımıza adapte edebilme yeteneğidir." (Halonen ve Santrock, 1996). Bireyin zeka düzeyi ve türü, hangi kişilik özelliklerine sahip olduğu ile yakından ilgilidir. Genel olarak zeka, sosyal, sayısal ve mekanik olmak üzere üç boyutta kavramlaştırılmaktadır. Sosyal zeka; insanlar arası ilişkilerde yeterlilik, toplumsal uyum, sayısal zeka; matematiksel beceriler, mekanik zeka; psiko-motor becerilerle açıklanmaktadır (Aydın ve Ayhan 2000).

Kişiliğin gelişmesinde kalıtsal etkenlerin rolü oldukça karmaşıktır. Kalıtım yoluyla geçen birtakım özellikler kişilik yapısının oluşumu üzerinde etkilidir. Saç, göz ve ten rengi gibi özellikler doğrudan kalıtıma bağlanabilir. Ayrıca kalıtsal bir hastalık ya da engelli olmak o kişide belli bir kişilik yapısına yol açabilir (Koptagel, 1982).

Yapılan araştırmalar, büyüme ve bedensel gelişme hızının kişiliği belirli gelişim dönemlerinde etkilediğini göstermiştir. Bu özellikler ergenlik döneminde önem kazanmaktadır. Fizik görünüm; yakışıklılık, güzellik, çirkinlik gibi kaygılardan doğan etkilenmeler, kişi yetişkin olduğunda kişiliğinden silinip gidebilir, ya da kişilik yapısının şekillenmesinde kalıcı rol oynayabilir (Koptagel, 1982).

1.2.1.6. Trait Özellikler

Altıncı yaklaşım da, önemli temsilcileri arasında Gordon Allport, Henry S. Odbert, William McDougall ve Raymond Cattell' in bulunduğu, insanları birbirinden farklılaştıran temel faktörleri esas alan, özellikler yaklaşımıdır. Özellikler yaklaşımı kuramcılarının tamamının üzerinde anlaştığı nokta, kişilik özelliklerinin insan kişiliğini oluşturan temel yapı taşları olduğudur. Özellikler yaklaşımını benimseyen kuramcılardan Costa ve McCrae tarafından kişiliğin beş faktörden oluştuğu belirlenmiştir (Pervin ve John, 1997).

Bu yaklaşımdaki trait kavramını bireyin kişiliğini değerlendirebileceğimiz nispeten tutarlı ve kalıcı özellik olarak tanımlayabiliriz. Bir bireyi anlatırken, onu saldırgan, korkak, heyecanlı, duygusal veya sosyal olarak tanımlarsak trait terimlerinden yararlanmış oluruz. Trait yaklaşımı, bireyin herhangi bir ortamda davranışını yönlendiren temel özelliklerini araştıran ve betimleyen yaklaşımdır. Bu yaklaşım toplumsal kişilik üzerinde durur ve kişilik betimlenmesiyle ilgilenir (Atkinson & a, 1995).

Bireyin sosyal yönüne ağırlık veren önceki teorisyenlerin kuramlarının aksine; özellik kuramında kişinin değişik etkilere karşı gösterdiği davranışlara bakılarak farklı bir bakış açısı elde edilmiştir.

Trait Kuramı, bireylerin çok çeşitli özellikler yönünden birbirinden farklı olduğu gerçeğine dayanmaktadır. Trait, bir bireyi diğerlerinden ayıran, oldukça kalıcı ve belirgin olan özelliklerdir (Özgüven, 1998).

Burger (2006) tarafından da belirtildiği üzere bu yaklaşım, insanlar arasında karşılaştırma yapmayı kolaylaştırır ve insanların belli bir trait sürekliliğinde diğer insanlara göre bulunduğu konumu gösterir. Trait yaklaşımçıları genelde bireyin kişiliğinin çocukluktan beri gelişimini değil, yetişkin kimselerin kişiliklerinin birbirinden hangi yönde farklı olduğu üzerinde çalışırlar. Bu yaklaşımçıları bireylerin bağımlılık, zeka, duygu-heyecan tutarlılığı, kaygı, saldırganlık ve sosyallik gibi traitlere göre farklılaştıklarını savunurlar (Morris, 2002).

Özellik Yaklaşımı, toplumsal kişilik üzerinde durur ve kişilik gelişiminden çok kişiliğin tanımlanması ve davranışın önceden kestirilmesi ile ilgilenir. Kişilik çözümlenme ve tanımlama amacıyla geliştirilen Trait Kuramı, durum kuramları olarak da bilinmektedir. "Trait, kişiliğe temel özelliklerini veren davranış kalıplarının genel adıdır. Kişiliğin en doğru şekilde ölçülmesi, amaca en uygun traitin belirlenmesine bağlıdır. Kişiliğin karakteristik özellikleri "dışadönüklük", "saldırganlık", "uyuşabilme", "sosyallik", "sorumluluk", "duygusal denge", "kültür" gibi birincil traitlerle kavramlaştırılmaktadır (Aydın, 2000).

Bu alan üzerinde çalışan psikologlar genelde iki yönde yoğunlaşırlar. Bunlardan biri temel traitlerin betimlenmesi, diğeri ise bu traitlerin değerlendirilmesidir (Atkinson, 1995).

Temel traitlerin belirlenmesinin, trait kuramı psikologlarına yararı, anlamlı bir kişilik betimlemesini sağlamasıdır. Temel traitlerin belirlenmesi için çalışan psikologlar dışadönüklük, uyum, sorumluluk, duygusal kararlılık ve deneyime açıklıktan oluşan beş trait boyutunu bulmuşlardır (Atkinson, 1995).

Trait yaklaşımı konusunda ilk çalışan psikolog olarak tanınan Gordon Allport, trait yaklaşımına oldukça katkı sağlamıştır. Allport insan kişiliğinin zaman geçtikçe değiştiğini savunarak "Kişilik de yaşayan her şey gibi, büyüdükçe değişir." düşüncesini ortaya koymuştur. Allport, bireyin çocukluğu dönemindeki davranışlarının yetişkinlik dönemindeki davranışlarıyla aynı olsa bile, bu davranışların altında yatan dürtülerin farklı olduğunu söylemiştir. Allport özellikle çocuklarda kendilik gelişimi üzerinde çalışmalar yapmıştır.

Allport, çocukların doğduğu zaman kendilik kavramının olmadığını ifade etmiştir. O, belli bir zaman geçtikten sonra çocuklar bedenlerinin ve hareketlerinin çevrelerindeki nesnelere farklı olduğunu fark ettiklerini söylemiştir. Allport, çocuklara dokunulduğunda onların hissettiklerini ve bu andan itibaren çocuklarda kimlik oluşumunun başladığını ve daha sonrasında da kendilik duygusunun oluştuğunu savunmuştur (Burger, 2006). Trait yaklaşımına önemli katkıda bulunmuş psikologlardan biri de Raymond Cattell'dir. Cattell'e göre trait yaklaşımı kişilik yaklaşımlarının temel öğelerinden biridir. Trait yaklaşımı davranıştan anlam çıkaran temel yapı olup, davranışsal tutarlılık ve düzenliği açıklayan zihinsel yapıdır. Allport gibi Cattell de bütün insanlar da olan ortak traitleri özel traitlerden ayırmış, özel traitlerin sadece belirli şahıslarda mevcut olduğunu, hiçbir şekilde farklı kişilerde aynı şekilde tezahür etmediklerini belirtmiştir (Mischel, 1971).

Eysenck kişiliğe trait yaklaşımının gelişmesinde katkısı olan bir diğer psikologdur. Eysenck kişilikteki farklılığın biyolojiden kaynaklandığı görüşünü ortaya atmıştır. Bazı araştırmacılar onun kişilik kuramını biyolojik yaklaşım içinde ele almakla birlikte (örneğin; Burger, 2006) kişilikteki temel özellikleri ayırt ettiği için onun görüşlerini özellikler yaklaşımı özellikler (trait) yaklaşımı içinde ele alacağız. Bireyin kişiliğinde yer alabilecek temel boyutları dışadönüklük, nevro ve psikotiklik olmak üzere 3 temel kategoride toplamıştır. Eysenck'e göre dışadönük olarak betimlediği kişiler atılgan, aktif, konuşkan, cana yakın yani genel olarak sosyal diyebileceğimiz kişilerdir. İçedönük kişiler ise dışadönük boyutun tam tersi olarak çekingen, sessiz, içekapanık, bulunduğu ortamda yakın arkadaşları dışında başkaları olunca sıkılan yani sosyal olmayan kişilerdir. Eysenck'in ikinci bir boyut olarak belirttiği nevroitiklik boyutuna dahil olan kişiler duygusal kötümser, kaygılı, huzursuz ve kararsız olurlar. Bu kişiler ufak sorunlarla karşılaştıklarında dahi normalden daha fazla duygusal bir tepki gösterirler. Eysenck'in belirttiği sonuncu boyut olan psikotiklik boyutunda olan kişiler ise saldırgan, bencil, mesafeli, soğuk, anlayışsız, başkalarıyla ilgilenmeyen, genel olarak başkalarının haklarına ve iyiliğine duyarsız olarak betimlenir (Rogers, 1961; akt: Burger, 2006).

1.2.1.6.1. Beş Faktör Kişilik Kuramı

Allport ve Odbert (1936) İngiliz dilindeki kişiliği tanımayan sıfatlardan oluşan 4,504 sıfatı belirlemişlerdir. Raymond B.Cattell bu sınıflamaları temel alarak eşanlamlıları gruplayıp başkalarını da ekleyerek 171 iki uçlu sıfat çifti geliştirmiştir. Bunları da daha sonra kümeleme analizi kullanarak 35'e indirgemıştır. Faktör analizi sonucunda da bunların 16 faktörden oluştuğunu bulmuştur. Ancak Cattell'in sıfatları farklı bir yöntemle faktör analizine tabi tutulduğunda bu faktör tutulduğunda bu faktörlerin sayılarının beş olduğu ortaya çıkmıştır (akt: Goldberg, 1990). Daha sonraları da birçok farklı araştırmacı kişilikte yer alan 5 faktörün varlığını kanıtlar nitelikte bulgulara ulaşmıştır. Ortaya konulan beş faktör şunlardır:

- I) Dışadönüklük İçedönüklük,
- II) Yumuşak başlılık (Uyum),
- III) Sorumluluk-özdenetim,
- IV) Duygusal dengesizlik ve nevrotiklik,
- V) Değişime açıklık (bazen kültür veya zeka olarak da isimlendirilir).

Kişiliğin böyle sınırlı sayıda faktörden oluştuğu görüşü insan kişiliğinin bu kadar basite indirgenemeyeceğini ileri süren araştırmacılarca eleştirilmiştir. Bu yazarlara göre üç yada beş özellik insan kişiliğinin zenginliğini ve karmaşıklığını yansıtamaz. Bu fikirler doğrudur ancak Şencan (2003) tarafından da belirtildiği üzere, beş temel kişilik kuramındaki boyutlar çift kutuplu olup her biri "hijerarşik kişilik modeline" dayanır. Başka bir deyişle her bir boyut kendi içinde ayrıca içinde ayrıca altbölümlere ayrılır. Örneğin, dışadönüklük boyutu dışadönüklük ve içedönüklük kutuplarında, uyumluluk boyutu ise uyumluluk ve uyumsuzluk kutupları içinde incelenmektedir. Yani her bir boyut iki kutupludur. Bunun üzerinden bir de her bir kutup kendi içinde alt boyutlara ayrılır. Örneğin, dışadönüklük boyutunda olan, konuşkan ve rahat gibi İnsan kişiliğini oluşturan faktörlerin isimlendirilmesinde temel olarak iki farklı yaklaşım takip edilmiştir. İlki bir dile ait sözlükteki insan kişiliğini tanımlayan sıfatlardan yola çıkılarak benimsenen yaklaşımdır. Diğer bir yaklaşım ise, Eysenck'in çalışmalarında olduğu gibi, soru formlarına ve envanterlere dayalı yaklaşımdır. İnsan kişiliğinin beş faktörden oluştuğu

sonucunun farklı kültürler için de geçerli olduğu saptanmıştır (Paunonen, Jackson, Forsterling & Trezebinski, 1992). Ülkemizde Somer (1998) üç adet ansiklopedik sözlüğü tarayarak gerçekleştirdiği çalışmalarda kişiliğin 5 faktörden oluştuğunu kanıtlayan yönde bulgular elde etmiştir.

Sonuç olarak, kişilik alanında son yıllarda yapılan araştırmalarda, “Beş Faktör” yaklaşımı temel paradigma olarak kabul edilmiştir. Kişiliğin bu 5 faktörünü oluşturan boyutları detaylı olarak açıklayalım.

1.2.1.6.1.1. Dışadönüklük-İçedönüklük

İddialı, girişken, sosyal, enerjik ve konuşkan olma dışadönüklüğün esas özelliklerindedir. Dışadönüklüğün temelini oluşturan dış dünyaya açıklık özelliği yüksek bireyler grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurar, kaynaklarının bulunması ve kullanılmasında öncülük ederler (Zel, 2001). “Goldberg’e göre, baskınlık ve aktivite, Dışadönüklük faktörünün temel belirleyicileri arasındadır. Ayrıca, sosyallik ve insanlarla birlikte olmayı sevme, eğlenceyi sevme, liderlik istekli olma ve arkadaşça davranma gibi özellikler de bu faktörü temsil etmektedirler” (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002). Somer’ in (1998) dışadönüklük faktörü altında topladığı özellikler arasında canlı, hareketli, konuşkan hazırcevap, şakacı, hoşsohbet, değişik, ilginç, neşeli, çekici, etkili, duygularını ifade eden gibi sıfatlar yer almaktadır. Bu boyutun diğer ucunda yer alan kişiler içe dönük bireyler olarak adlandırılır. İçe dönük bireyler az konuşan, utangaç, kapalı, ağır başlı, kendi halinde, sıkıcı, durgun, hüzünlü, hareketsiz, iddiasız, pasif gibi özelliklerle (Somer, 1998) tanımlanmaktadır. Birçok çalışma dışadönük insanların olumlu duyguları yaşamaya eğilimli, daha mutlu insanlar olduğunu göstermiştir (McCrae, 1980; Watson & Clark, 1992).

Sahip oldukları özelliklerin bir sonucu olarak dışadönüklerin, yaşam olaylarına karşı daha olumlu yaklaşımlar gösterdiği saptanmıştır (Watson & Hubbard, 1996). Örneğin, stresle başa çıkarken işlevsel başa çıkma yollarını daha fazla kullanırken (başka insanların desteğine başvurma, olayları olumlu tarafından görme gibi), işlevsel olmayanları daha az kullanma eğilimindedirler (Kendini suçlama veya kaçınma gibi).

1.2.1.6.1.2. Duygusal Tutarsızlık-Denge

Duygusal dengesizlikleri düşük bireylerin olumsuz duyguları yaşamaya eğilimli (Watson & Clark, 1984) oldukları vurgulanmaktadır. Bu bireylerin katı, kolay adapte olamayan ve ürkek oldukları, anksiyeteye yatkın olduklarından yeni durumlardan çekindikleri, bağımlılık ve çaresizlik duygularını daha fazla yaşadıkları ifade edilmiştir. Türkçede bu kişiler; huzursuz, sinirli, asabi, karamsar, problemlili, bunalımlı, endişeli, şüpheli, gergin gibi sıfatlarla tanımlanmaktadır. Bu kişilik faktörünün diğer ucunda yer alan kişileri tanımlamak için ise mutlu, sakin, iyimser, sabırlı, rahat gibi sıfatlar kullanılmaktadır (Somer, 1998).

Genellikle üzüntü ve öfke gibi olumsuz duygulara meyilli, uyumsuz, olaylar karşısında fazla stres yaşayan insanlarda duygusal dengesizlik seviyesi yüksektir. Bu tarz duygulara yatkın olmayıp çevresiyle barışık, uyumlu insanlarda ise duygusal dengesizlik seviyesi düşüktür. Bu bağlamda genel olarak duygusal dengesizliği, insanın olaylara karşı verdiği duygusal tepkiler ve uyum süreci belirler (Burger, 2006).

Araştırmalar duygusal dengesi düşük olan kişilerin yaşam değişiklikleriyle başa çıkarken (Ormel & Wohlfarth,1991) stres yaşadıklarını göstermiştir. Yüksek düzeyde duygusal dengesizliği olan kişiler anksiyete, depresyon ve kızgınlık gibi duyguları daha fazla yaşayıp, stresli durumları pozitif mücadele edilebilecek olaylar olmaktan çok tehdit olarak algılamaktadır (Gallagher, 1990; Bardavit, 2007). Problemleri mücadele gerektiren olaylar olarak değil, tehdit olarak gördüklerinden pasif veya duygu odaklı stratejiler kullanırlar (David & Suls, 1999). Duygusal dengesi düşük bireylerin kendilerine stres yaratan olayın üzerine gitmektense başa çıkma stratejilerini duygularını rahatlatmaya yoğunlaştırdıkları görülmektedir (Carver & Scheier, 1994).

1.2.1.6.1.3. Yumuşak Başlılık- Dengesizlik

Yumuşak başlılık veya uyum olarak da adlandırılabilen bu kişilik özelliği baskın olan kişiler alçakgönüllü, yumuşak, iyi huylu, merhametli, anlayışlı, barışçı gibi sıfatlarla tanımlanırlar. Bu boyutta düşük olan kişileri tanımlarken tanımlarken ise acımasız, çıkarıcı, geçimsiz, bencil, vefasız, gibi

özellikler vurgulanır (Somer, 1998). Son yıllarda yapılan bazı araştırmalar yumuşak başlılık boyutunun affedicilik özelliği ile ilişkili olduğunu göstermiştir (örn, Berry, worthington Jr, O'Connor, Parrott III, & Wade, 2005). Yumuşak başlılık boyutu insan ilişkilerinin destekleyici ve armoni içinde olmasını sağlayan kişilik özelliği olarak öne çıkmaktadır.

Yumuşak başlılık boyutunun çatışmalarla ilişkisi de araştırmacıların ilgisini çekmiştir. Yumuşak başlılık boyutun boyutunda yüksek olan bireylerin sosyal algılarının daha farklı olabileceği görüşü üzerinde durulmuştur. Jensen campbell & Graziano (2001) tarafından aktarıldığı üzere, yumuşak başlılık boyutu yüksek bireyler diğer insanlarla pozitif ilişkiler sürdürme konusunda motive olduklarından bu motivasyon sistemi onların diğerlerinin olumsuz algılanabilecek davranışlarını daha olumlu algılamaya yönlendirebilir. Bu özellik onların karşılaştıkları çatışmaları daha az olumsuz duygularla karşılayıp daha yapıcı çatışma taktikleri geliştirmelerine yol açabilir. Sosyal algının yanı sıra yumuşak başlılık boyutunun getirdiği diğer özelliklerin de çatışma sürecine olumlu olarak katkıda bulunabileceği de önerilmiştir.

Bu özellik bireyin bulunduğu ortamlarda başka bireylerle iyi bir şekilde anlaşabilmesi, grubu tarafından kabul edilmesini, geçimli olmasını, kendi kimliğini koruyarak başka bireylere anlayış göstermesini gerektirir. Bu özelliğe sahip olan bireyler her zaman kendi takımları tarafından sevilen ve aranan bireyler olurlar. Bu bireyler itiraz etmekten çok istemeyi ve eleştirmekten çok destek vermeyi tercih ederler (şencan, 2003). Uyumluluk özelliğine sahip olanlar sevecen, hoşgörölü ve güven verici bireylerdiler. Uyumluluğu fazla olan bireyler sosyaldirler, çevreleriyle daha fazla yaşarlar ve rekabet etmek yerine beraber çalışmayı tercih ederler (Burger, 2006).

1.2.1.6.1.4. Değişime Açıklık - Değişmemişlik

Açıklık boyutunda yüksek olan kişiler meraklı, kültürlü, bağımsız, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, ilgileri geniş cesur, açık fikirli, değişikliği seven, artistik gibi özelliklerle tanımlanırlar (Somer, Korkmaz, Tatar, 2002).

Bu özelliğe sahip olan bireyler yaratıcı, yenilikçi ve araştırmacı da olurlar. Aslında merak duygusu tüm insanların içinde vardır. Ama açıklık boyutuna ait bireyler sürekli kendilerini yenilemeyi, değiştirmeyi ve bir şeyleri araştırır, keşfetmeyi hedeflerler. Yenilikler karşısında direnç göstermezler, tam tersi olarak anlayıp yenmeye çalışırlar. Ayrıca çalışırlar. Ayrıca bu bireyler yaratma ve bulma dışında başka bireylere oranla daha çok okurlar, gezme eğiliminde bulunurlar ve farklı olanı denemeyi severler (Şencan, 2003).

Bu kişilik özelliği baskın olan kişilerin genel olarak yaratıcı kişiliklere sahip olmaları, sanata ilgilerinin yüksek olması ve iraksak düşünme biçimine sahip olmaları, sezgilerine güvenen kişiler olması olasıdır (McCrae, 1994).

1.2.1.6.1.5. Özdenetim/Sorumluluk-Yönsüzlük/Dağmıklık

Öz denetim/ Sorumluluk boyutunda yüksek düzeyde bulunan bireyler disiplinli, gayretli, düzenli, programlı, azimli, hırslı, çalışkan, dikkatli, kontrollü, tedbirli, iradeli, prensip sahibi gibi özelliklerle tanımlanırlar. Düşük düzeyde bulunanlar ise gayretsiz, tembel, gevşek, sorumsuz, beceriksiz, dağınık, dalgın, dikkatsiz, dengesiz gibi özellikler taşırlar (Somer, 1998).

Costa ve McCrae (1998) öz denetim/sorumluluğun ilerletici ve ketleyici olarak iki temel grupta incelenebileceğini düşünmüşlerdir. Bu sınıflandırmaya göre başarı ve görev bilinci ilerletici, düzen ve öz-denetim ketleyici grup yer alan davranışlara örnektir (Somer, 1998).

Sorumluluğu yüksek bireylerin proaktif davranışları daha fazla benimsedikleri bulunmuştur (Seibert, Kraimer, Crant, 2001). Proaktif davranışı hali hazırdaki bir durumu düzeltmek veya yenisini yaratmak için inisiyatif almak; mevcut duruma pasif biçimde adapte olmaktan çok onu sorgulamak olarak tanımlanmaktadır.

Sorumluluğu ortaya çıkaran davranış biçimlerine sahip olan bireyler mevcut durumlar içerisinde üzerlerine aldıkları görevleri başarıyla gerçekleştirebilirler. Sorumluluk sahibi yöneticilerin buldukları kilit rollerde büyük ölçüde başarılı olduğu gözlenmiştir (Zel, 2001). Yapılan birçok araştırma sonucu sorumluluk özelliğinin iş başarısıyla ilişkili olduğu ve nerdeyse tüm işler için aranan bir özellik olduğu bulunmuştur. Tüm kişilik

boyutları içinde performansla en fazla ilişkili bulunan boyut olmuştur (Ones, Viswesvaran, & Schmidt 1993; Organ,1994). Judge, Higgins, Thoresen, Barrick (1999) içsel başarı(iş doyumunu) ve dışsal başarıdan (gelir ve mesleki statü)oluşacak şekilde inceledikleri kariyer başarısı kavramının sorumluluk özelliği tarafından yordandığını saptamışlardır.

1.2.2. Meslek Yaşamında Kişilik Tipleri

Çalışma yaşamı, kişiliğin oluşması ve gelişmesinde önemli bir etkidir. Çalışma yaşamı ile kişi, sadece bir gelir elde etmenin ötesinde kimliğini, güvenini ve saygınlığını da kazanmaktadır. Örgütsel davranışın şekillenmesinde çalışma hayatı ile örgüt üyelerinin kişiliğinin karşılıklı etkileşiminin büyük rol oynadığı söylenebilir. Çeşitli araştırmalarda, çalışma yaşamının kalitesinin artırılması ile bireyin sahip olduğu kişilik tipi arasında bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir.

Çalışma yaşamında kişilik tipleri konusunda bilim adamları değişik farklılık alanları belirlemişlerdir. Bu kapsamda çalışma yaşamında başlıca kişilik tipleri çeşitlerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

1.2.2.1. Meslek Yaşamında Beş Faktör Kişilik

Birçok bilim adamı, bireyin kişiliğinin temel yapısının beş boyuttan oluştuğuna inanmaktadır. Bu boyutları aşağıda gibi açıklamak mümkündür (Zel, 2001).

1.2.2.1.2. Dışa Dönüklük

Dışa dönük bireyler, grup içindeki diğer bireylerle kolay iletişim kurarlar, kaynakların bulunması ve kullanılmasında öncülük ederler. Kısaca dışa dönük bireylerin, dış dünyaya açık bireyler olduğu ifade edilebilir. Bu boyutun tam karşıtı ise, içe dönüklüktür.

1.2.2.1.3. Duygusal Tutarsızlık

Bireyin sınırlı olup olmaması, kendine güven derecesi, iyimser veya kötümser olması, sıkılgan olması, duygusal olması ve endişeli olması gibi özellikler bu boyutun kapsamındadır. Birçok araştırmacı örgütlerde yönetim görevi üstlenen bireylerin mutlaka duygusal istikrar boyutunda olumlu nitelikler taşıması gerektiğini ileri sürmektedirler.

1.2.2.1.4. Uyumluluk-Yumuşakbaşlılık

Uyumlu bireyler, arkadaşça davranırlar, birlikte çalışmayı severler, kibardırlar, hoşgörü sınırları geniştir, güven vericidirler ve yumuşak kalplidirler. Bu özelliklere sahip bireyler, yönetici olarak astlarını iyi motive eder, onların ihtiyaçlarını gidermeye yönelik çalışır ve iyi iletişim kurarlar.

1.2.2.1.5. Öz-Denetim - Sorumluluk

Azimli olma, güvenilir olma, başarı kazanma güdüsü, kuvvetli, dikkatli, temkinli, sorumluluğun bilincinde, planlı ve programlı olma gibi özellikler bu boyutun içinde yer alır. Bu boyuttaki özelliklere sahip bireylerin hem otonom hem de hiyerarşik yapı içerisinde her türlü görevde başarı kazanma olasılıkları kuvvetlidir. Bu özellik ile otonom görevlerdeki yöneticilerin başarıları arasında yüksek düzeyde korelasyon tespit edilmiştir.

1.2.2.1.6. Değişime Açıklık

Bu boyut, kültürlü olma, meraklı olma gibi özellikler taşır. Sosyaldırlar ve insanlarla çabuk kaynaşırlar. Gerek yönetici pozisyonunda gerekse alt pozisyonlarda olsun bu tip kişiler çabuk uyum sağlarlar ve sorun çıkartma yerine sorunları çözmeye odaklanmışlardır. Yaptıkları işlerde hep şeffaf olmaya özen gösterirler ve paylaşımcıdırlar.

1.2.2.2. Meslek Yaşamında A Tipi ve B Tipi Kişilik

A tipi kişiliğe sahip olanların özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür: Rekabetçidirler, sosyal alanda ve mesleklerinde hırslıdırlar, dakiktirler, güçlü ve etkileyici bir kişilik yapısına sahiptirler. Aynı şekilde sabırsızdırlar, aynı anda bir kaç iş yapmayı severler, insanlara ve olaylara çabuk sinirlenirler, onaylanmayı beklerler, sorunlu bir dinleme tarzları vardır, daima telaşlıdırlar, duygularını saklarlar ve kendilerini ve başkalarını işlerini bitirmeye zorlarlar (Dangaç, 2007). Aynı anda iki işi birden yapmaya çalışır, boşa zaman geçirmeyi sevmez, rakamlara önem verir, başarıyı kantite ile ölçer, atılgandır, rekabeti sever ve kendisini devamlı zaman baskısı altında hisseder (Zel, 2001).

B tip kişiliğe sahip olanlarda ise şu özelliklerin daha yaygın olduğu söylenebilir: Rekabeti sevmezler, sosyal konum ve mesleğinden memnundurlar, sakin bir kişilik yapısına sahiptirler, sabırlı ve yavaşlardır. Aynı şekilde onaylanmayı beklemezler, periyotlar halinde dinlenmeyi severler, asla telaşlanmazlar, ev ve iş dışında yeterli ilgi alanları vardır, duygularını gösterebilirler ve kendilerine ve başkalarına yapılan işlerde serbesttirler (Dangaç, 2007).

İş hayatında azimli, hırslı ve çalışkan insanların daha çok A tip kişiliğe sahip kişiler olduğu söylenebilir. Bu konuda güzel bir benzetme vardır. A tipi kişilik yapısı yüksek devirde çalışan motora benzetilmektedir. Hızlı ve verimli çalışırlar fakat tükenme payları yüksektir.

A tipi kişiliğin yukarıdaki özellikleri de dikkate alındığında stres ve strese bağlı rahatsızlıkları daha fazla yaşamalarının sebebi kolayca anlaşılmaktadır. A tipi kişiliğin bir diğer olumsuz yönü ise, bu tip kişiliğe sahip bireylerin hızlı tempolarından kaynaklanan aşırı öfkeli ve sabırsız olmaları ve bu sebeple karşılarındaki bireylerle çatışma yaşamalarıdır. Ayrıca örgütlerin orta ve alt kademelerinde A tipi kişiliğe sahip bireylerin B tipi kişiliğe sahip bireylere kıyasla daha başarılı oldukları, ancak üst kademe B tipi kişiliğe sahip bireylerin sabırlı ve sık dokuyan davranışlarından dolayı daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Bir başka bulguya göre ise, Amerika'daki yöneticilerin %60'ı A tipi kişiliğe, %12'si ise B tipi kişiliğe sahip oldukları belirlenmiştir (Zel, 2001).

1.2.2.3. Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipleri

Littauer ve Littauer (1998) kişilik tiplerini başlıca dört boyutta ele almışlardır. Bunlar: Popüler optimistler, mükemmeliyetçi melankolikler, güçlü kolerikler ve barışçıl soğukkanlılar olarak sıralanabilir. Bu kişilik tipleri daha ayrıntılı olarak aşağıda ele alınmıştır.

1.2.2.3.1. Popüler Optimistler

Bu kişilik tipine sahip olan insanlar bir toplulukta çabuk seçilirler ve göze batarlar. Popüler optimist erkek ve kadınlar, parlak ve renkli giysiler giyerler ve gösterişi severler. Bir odaya asla dikkat çekmeden girmezler. Doğal olarak yüksek sesle konuşurlar. Grup halinde bir yere gittiklerinde orada olduklarını herkes fark eder. Akıllarına geleni düşünmeden söylerler fakat bu davranışlarında bir art niyet aramamak gerekmektedir. Sohbeta hâkim olma eğilimleri yüksek olup, başkalarına sorulan soruları yanıtlarlar. Başkalarına fırsat vermeyen çok konuşma alışkanlıkları vardır. Dinleyicilerini kaybetme korkusuyla onlarla sürekli göz kontağı kurarlar. Konuşurken beden dillerini özgürce kullanırlar. Çalışma ortamları oldukça dağınıktır. Masaları genellikle kağıtlar ve eşyalarla doludur. Fakat bu dağınıklığa karşı aradıkları bir şeyi çok kolaylıkla bulma yetenekleri vardır. Post-it'ler popüler optimistler için bahşedilmiş bir nimettir. Yaratıcı ve üretkendirler. Cıvıl cıvıl yerinde duramayan tiplerdir. Eğlence, kaçış ve heyecan vaat eden her aktiviteye katılma eğilimleri oldukça yüksektir (Littauer ve Littauer, 1998).

1.2.2.3.2. Mükemmeliyetçi Melankolikler

Kendileri dâhil çevrelerindeki her şey mükemmel ve düzenlidir. Klasik ve kusursuz bir giyim tarzı ve taralı saçları ile bu tip kişiler kendilerini hemen ele verirler. En sevdikleri renkler klasik renklerdir. Bu tip kişiler kendilerini sınırlandırmış hissi içerisinde olup, dik bir şekilde durur ve oturuları da oldukça derli topludur. Karşıdaki kişilere mesafeli davranırlar. Bürolarında her şey yerli yerinde ve düzenlidir. Masalarında yalnızca o an yürüttükleri proje vardır. Gün bitiminde masalarını temizler ve dosyaları yerlerine koyarlar. Yapacakları işleri hatırlatan aşırı derecede sınıflandırılmış ajandaları

vardır. Gizlilikten hoşlanırlar ve başkalarının eşyalarını karıştırmasından nefret ederler. Büro malzemelerin hepsinin yeri ayrı ayrıdır. Ödünç alınan bir büro malzemesi getirilmediğinde hemen farkında olma gibi özel bir özel bir yetenekleri vardır. Bu tip kişilerin işyerlerine kişisel anlamda kattıkları renk oldukça sınırlıdır. Mükemmeliyetçi melankolik tipine ünlü modacı Giorgi Armani'yi vermek mümkündür. Armani'yi, kusursuz, zarif, titiz ve mükemmel gibi özelliklerle tanımlamak mümkündür. Kusursuz görünür, zarif biçimde hareket eder ve her ayrıntıya önem verir. Çaba gösterme ve başarı peşinde koşturmada hiçbir aksaklığı kabul etmez. Görünüş ve davranışlarında açık bir şekilde mükemmeliyetçidir. Bu tip kişileri tatmin eden faktörler ise, derinlik, duyarlılık, estetik ve ayrıntıdır. Her şeyi enine boyuna tarttıktan sonra hareket ederler. Arabanın görünüşünden çok, arabanın frenleri, devir sistemleri, motor kapasiteleri ve güvenlik standartları onları daha fazla çeken şeylerdir.

1.2.2.4. Eysenck'in Kişisel Farklılık Alanları

Eysenck, kişilikle ilgili 6 farklı kategoride kişilik farklılıklarını incelemiştir. Bunlar (Özdevecioğlu, 2002): İçe dönüklük dışadönüklük; duygusal dengesizlik ve uyum; dik başlılık-yumuşak başlılık; espri anlayışı; cinsellik ve ortalama cinsiyet ve sosyal ve siyasi tutumlar. İçe dönüklük ve dışa dönüklük açısından kişilik farklılıkları ele alındığında; sosyallik, etkinlik, riski girme ataklık, kendini ifade etme, ayrıntılı düşünme ve sorumluluk olmak üzere 7 alt faktör dikkate alınabilir (Özdevecioğlu, 2002).

Etkinlik: Bu faktöre göre etkinlik, faaliyet anlamına gelmektedir. Yani etkin olan kişiler, genellikle hareketli ve enerjiktir. Bu, kişiler yoğun işler ve spor dahil olmak üzere her çeşit etkinlikten zevk alırlar. Etkin olmayanlar ise, fiziksel açıdan hareketsiz, uyuşuk ve çabuk yorulma eğilimindedirler (Özdevecioğlu, 2002).

Sosyallik: Sosyal olan insanlar, arkadaşlık arayışı içindedirler. Parti, toplantı gibi sosyal birlikteliklerden hoşlanırlar ve insanlarla bir arada bulunmakta zorluk çekmezler. Genellikle toplum içinde mutlu ve rahattırlar. Sosyal olmayan kişiler ise bu özelliklerin tam tersi özelliklere sahiptir (Özdevecioğlu, 2002).

Riske girme: Eğilimindeki insanlar tehlikeli yaşamı severler ve olabilecek zararlı sonuçları pek dikkate almaksızın ödül arayışı içindedirler. Riske girmeyi sevmeyen insanlar ise, yaşamın heyecanını bir ölçüde feda etmek anlamına bile gelse iyi tanımayı, huzur ve güvenliği tercih ederler.

Ataklık: Atak kişiler, hemen eyleme geçme, acele, hatta sıklıkla yersiz karar verme eğilimleri vardır ve genellikle tasasızdırlar, değışkendirler ve ne yapacakları belli olmaz. Atak olmayan kişiler ise, karar almadan önce sorunları dikkatle ele alırlar, sistemli, düzenli, tedbirlidirler. Yaşamlarını önceden planlarlar.

Kendini ifade etme: Kendini ifade özelliği yüksek olan kişiler duygusal olma, anlayışlı olma, uçarı olma ve duygularını açığa vurma eğilimindedirler. Kendini ifade özelliği zayıf olanlar ise kapalı, sakin, soğukkanlı ve ölçülüdürler. Genellikle düşünceleri ve duyguları kontrollüdür.

Ayrıntılı düşünme: Ayrıntılı düşünme yeteneği güçlü olanlar, düşüncelerle, soyutlamalarla, felsefi sorularla tartışmalarla, varsayımlarla ve bilginin kendisi uğruna bilgi ile uğraşma eğilimindedirler. Ayrıntılı düşünme yeteneği zayıf olanlar ise, bir şey üzerin de düşünmektense onu yapmakla ilgilenirler ve fildişi kulede teori üretmeye katlanmazlar.

Sorumluluk özelliği: Güçlü olan kişilerin, vicdanlı, inanılır, ciddi, kendini zorlayacak bir ölçüde titiz olması ihtimali kuvvetlidir. Tersine özellikte olanların ise, gelişigüzel davranma, verdiği sözü geç yerine getirme, ne yapacağı kestirilememe ve belki de sosyal açıdan sorumluluk duygusu taşımama eğilimindedirler (Özdevecioğlu, 2002).

1.3. Kişilik ve Polis Mesleği

1.3.1. Kişiliğin Çalışma Hayatındaki Önemi

Her şeyden önce çalışmak, sadece bir gelir elde etmenin ötesinde, statü oluşturmak, kimlik duygusu geliştirmek ve saygınlık öğesi olarak insan yaşamı içinde önemli yere sahiptir. Çalışan insanlar, yaşamlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedirler. Çalışma hayatına atılan bir insan ilk olarak kendi kişilik yapısıyla örgüt içinde yeni alır. Kendi kişilik yapısıyla yapacağı iş ve içinde yer aldığı örgüt uyum içinde olduğu takdirde bireyin iş

yaşamındaki başarısı yükselir. Aksi halde işin sonucunda bireyin beklentisi yerine getirilememiş olur. Kişi, iş yaşamında üstleneceği rolü benimseyerek sosyalleşme sürecinde çalışma hayatına hazırlıklar yaptığı takdirde, örgüt amaçları ile bireysel amaçları arasında bütünlük sağlamak kolay olacaktır. Zira bu süreçte bireye kazandırılan yeni yetenekler, bilgi ve beceri sadece bireyin çalışma hayatında değil, özel yaşamda da kullanabileceği ve davranışlarını şekillendirebileceği hususlardır. Bu doğrultuda bireyin kişiliğinin gelişimine de katkıda bulunur. Kısaca iş çevresi, bireyin kişilik üzerindeki etkilerini artırmaktadır. Örneğin kariyer elde etmek isteyen bir kişi, işinde ona bu kariyer imkanını sağlayacak fırsatları arayarak ve değerlendirerek geçirir. Kariyer amacına ulaşabileceği imkanlar işyeri tarafından tanınırsa bu onun işindeki başarısını arttırır. Bu çerçevede işletmenin, çalışanların kişisel eğilimlerine, arzu ve ihtiyaçlarına cevap veren motivasyon etmeni olarak kişiliğin oluşmasına etkide bulunduğu kadar, iş alışkanlıkları yaratarak, hiyerarşik kurallar koyarak kişilik üzerinde ve davranışlarda da büyük ölçüde katkıda bulunduğu görülmektedir.

Kişiliğin, bireyin çalıştığı işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir etkisi vardır. Bireyin davranışları, onun içinde yaşadığı ortam ve çevresindeki bireyler arasındaki sürekli etkileşim sonucu oluşması nedeniyle bireyin kişiliği iş çevresinden etkilendiği gibi aynı zamanda da birey kişiliği ile iş çevresini etkiler (Demir, 2002).

İş, ekonomik anlamda, bireyin yaşamını sürdürmek ya da belirli bir düzeye yükseltmek amacıyla giriştiği bedensel ve düşünsel çabadır. Toplumsal anlamda iş, çalışma yaşamında başkalarıyla ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabasıdır. İşletme bilimi açısından daha teknik bir tanımda ise, "mal ve hizmet üretimi için, düzenli olarak konulmuş bir fonksiyonlar silsilesinin bu fonksiyonları yerine getirmeyi üstlenmiş bir kimsenin göstereceği performans oranının gerçekleşmiş durumu" olarak ifade edilmektedir. Ekonomi biliminin yaklaşımına uygun olarak iş, piyasadan bir karşılık elde etmek için yapılan faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik açıdan ise iş, "istenen amacı en etkili şekilde etkili şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolü" şeklinde tanımlanmaktadır (Demir, 2002).

Kişilik ise yukarıda ayrıntılarıyla anlatıldığı üzere çok çeşitli ve karışık psikolojik bir kavramdır. Kişilik davranışların nedeni olarak görülür. Hangi tip kişiliğin hangi durumları başarmada daha güçlü olduğunu saptamak için çalışanın kişiliğinin belirlenmesi önemlidir (Mitchell, 1978).

Örgütsel alanda, iş görenlerin yönetimin istediği yönde ve seviyede hareket etmeleri istenir. İş görenlerin her biri farklı özelliklere sahip olduğuna göre, yöneticiler için bunu sağlamak gerçekten güçtür. Bünyesindeki insan gücünü en etkin ve verimli şekilde kullanan, örgütsel başarının anahtarını ele geçirmektedir. Yöneten ve yönetilenler bu başarının iki cephesinde yer almaktadır. Bu iki cephe arasındaki etkileşim psikolojik bir süreçtir. Bu süreçte 'kişilik' faktörünü iyi değerlendiren ve kullanan başarıya daha yakın olacaktır (Zel, 2000).

Her birey, kişi olarak diğerlerinden farklı bazı özelliklere sahiptir ve bu onun diğer insanlardan farklılığını oluşturur. Her kişi, hayat görüşü bakımından diğerlerinden ayrılabilir. Yine onları harekete geçiren güdüler çeşitlilik ve şiddet bakımından farklılık gösterebilir. Ayrıca insanlar birbirinden farklı amaçlara sahip olabildikleri gibi, aynı amaçlara sahip olan kişiler de kendilerini amaçlara ulaştıracak yolların seçiminde farklı şekillerde hareket edebilirler. Bu nedenle kişileri güdülemek için kullanılan teşvik araçlarına gösterilen tepki kişiden kişiye farklılıklar gösterir. Bu fark, değişik kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Hatta insanlar güdülerin tatmin edilmiş dereceleri bakımından da birbirinden farklıdırlar. Bu türlü tutum ve davranışlar, işletme örgütlerinde personel politikalarının belirlenmesinde önemli hususu oluşturur (Eren, 2001).

Kişilik uygulaması, bireyin çeşitli durumlara karşı genel davranış kalıplarını ortaya koyar. Kişinin seçeceği meslek ile kişiliği arasında genel bir ilişki vardır. Örneğin bir satıcının kişilik özelliği içerisinde empati gücünün yüksek olması gerekir. Kişinin seçtiği iş ile kişiliği arasında kişinin kendisini rahat hissedebileceği kadar en az düzeyde uyum gereklidir. Kişilik özellikleri, seçim için kullanılabilir. Yapılan deneyler sonucu kişilik özelliklerinin organizasyonel davranış ve performans ile ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Hemen hemen bütün organizasyonlar çalışanlar hakkında bilgi toplamak için çeşitli seçme yöntemleri kullanmaktadırlar.

Kişilerarası iletişim şekli ve grup davranışı, sosyal duyarlılık, kariyer planlaması, sorumluluk, bağımlılık, kontrol etme, risk alma, karmaşıklık ve çatışma durumlarında liderlik tarzı ve etkinlik durumu bireyin kişilik özellikleri ile bağıntılıdır (Eren, 2001).

1.3.2. Meslek Yaşamı ve Kişilik Arasındaki İlişki

Çalışma yaşamında zorlanmadan korunma ve kurtulmanın en etkili önlemi, insanın kişilik yapısı, yetenek ve becerilerinin yaptığı işle uyumlu olmasıdır. Bunu gerçekleştirmenin yolu da doğru bir meslek seçimidir (Köknel, 1993). Bu şekilde birey kendini gerçekleştirme imkanı bulabilecektir.

İki şey arasındaki uygunluğun incelenmesi için, bu iki şeyden her ikisi hakkında bilgili olunmalıdır. Böylece kişiler ile meslekler arasındaki uygunlukların ve uygunsuzlukların incelenmesi için, hem kişiler hem de meslekler hakkında bilgi sahibi olunması gerekir (Çakaloz, 1997).

Çalışma yaşamı, insan yaşamında çok önemli yer tutan bir sosyalleşme alanı olarak kişilik üzerinde etkili olmaktadır. Böylece işin çalışan insanın kişilik özelliklerini köreltebildiği kadar, destekleyici, kişiliği geliştirici de olabileceği gerçeği ortaya çıkmakta, işverenlere ve işçi kuruluşlarına yeni sorumluluklar gelmektedir (Tınar, 1999).

Kişilik ve meslek arasındaki ilişki uyum ve uyumsuzluk yönünde olabilir. Uyum söz konusu olduğunda bireyin tatmin düzeyi, motivasyonu ve yaratıcılığı artar. Eğer kişilik ve meslek arasında bir uyumsuzluk varsa öncelikle birey iş tatminsizliği yaşayacaktır. Daha sonra yabancılaşma başlayacaktır.

Birey, mesleğin gereklerini yapmaktan hoşnut ise daha başarılı olacağı açıktır. Mesleğini sevmeyen biri bir süre sonra mutsuz olmaya başlayacaktır. İşinden yeterince tatmin olmayan birey başarısız olacaktır. Converse ve Robinson'un yaptığı çalışmalarda, en çok iş tatmini gösteren mesleklerin bir özelliğinin insanlara yönelik işler olmasıdır. İkinci bir özellik, bu işlerin genel yönetiminin çalışan ait doğru görülmüştür. Üçüncü bir özellik de, her mesleğin toplumda belli bir prestije sahip olmasıdır (Yıldız, 2001).

Kişilik özelliklerine uygun olmayan mesleki faaliyetleri yapmak zorunda olan birey doyum sağlayamaz. Bu doyumsuzluk bireyi mutsuz

eder ve birey toplumdan uzaklaşarak kendine yabancılaşmaya başlar. Yabancılaşma, diğer bireylerden bir kaçış, onların yeganeliklerini bozma ve onları yadsımadır (Bonner, 2000). Kişilik özellikleriyle yapılan meslek arasındaki etkileşim incelendiğinde yabancılaşma şu şekilde yaşanmaktadır (Başaran, 2000):

1- Güçsüzlük: Kişinin olaylar üzerindeki denetimini yitirdiği; olayların kendini sürüklediği; olaylara gerçek benliğini yansıtamadığı duygusuna kapılmasıdır.

2- Anlamsızlık: Bireysel ve toplumsal olayları anlayamama; toplumsal etkinliklerden çekilmişlik duygusuna kapılmaktır.

3- Kuralsızlık: Bu tür yabancılaşmada, toplumun davranışı düzenleyen değer ve kuralları, insana anlamsız gelir.

4- Kültürel Soğuma: Birey, kültürünü benimseyemez duruma gelir.

5- Öz soğuma: Bu tür yabancılaşmada insan, içinden gelmeyen ya da içsel güdülenmeye dayanmayan bir biçimde, sırf davranmış olmak için davranır.

6- Toplumsal Yalıtım: insanın topluma alınmadığı, toplumdan atıldığı duygusunu geliştirmesidir.

Bireyler, çalışma yaşamlarındaki ortamın, iş gereklerinin ve pozisyonlarının gerektirdiği kişilik yapılarını benimseme eğilimindedirler. Üstlenilen görevle ilgili daha önceki değer ve tutumlar farklı dahi olsa, yapılmakta olan işin gerekleri bireyi belirli ölçülerde uyuma zorlamaktadır. Bu uyum, bireyin kişiliğine uygun olduğu düşüncesiyle kendi seçtiği meslekte olabileceği gibi, kişiliği ile mesleği arasında uyum olmayan bireyleri için de uyum sağlamaktan başka bir yol kalmaması sonucu da gerçekleşebilmektedir (Tınar, 1997).

1.3.3. Polis Mesleğinde Kişilik ve Kişilik Araştırmaları

Polislik mesleği üyeleri arasında adeta bir kader birliği vardır. Aynı tehlikelere maruzdurlar, aynı sorunları göğüslemek zorundadırlar, aynı sisteme tabi olarak tayin, atama ve terfi sürecinden geçmektedirler, aynı işi yaptıklarından her zaman aynı kişilerle muhatap olmak durumundadırlar. Hal böyle olunca birbirlerinden etkilenmenin yanı sıra, kendilerini birbirlerine muhtaç bir konumda da hissederler. Bunun sonucunda da; polis rolünün gerekleri ve özellikleri polisin bakış açısını şekillendirir.

Doğal olarak bu, tüm polislerin aynı kişilik yapısına sahip olduğu anlamına gelmiyor. Ancak bu sosyalleşme süreci sonunda poliste bir takım belirgin ve ortak özellikler oluşturmaktadır (Azmaz, 2006) Ülkemizde ve dünyada polislik mesleği ile ilgili yapılmış bir takım araştırmalar mevcuttur.

Psikolojik testlerin ve kişilik envanterlerinin polis adaylarının seçimi ve elenmesinde kullanılması çok uzun bir geçmişe sahiptir. Bu araçların birincil kullanılış nedenleri davranışsal, psikolojik ya da disiplin suçları açısından yüksek risk taşıyan, psikopatolojik durumu açısından polislik mesleğine uygun olmayan iş başvurusu yapmış polis adaylarının elenmesi ile meslek yaşamında ortaya çıkabilecek olumsuz durumların olasılığını kullanılan psikolojik personel seçim testleri ile azaltmaktır. Buna ek olarak kişilik envanterleri ile polislik mesleğinin icra edilmesine engel olabilecek negatif karakterlerin tanımlanmasını ve örnek polis performansı ile ilişkili pozitif polis profilinin tahmin edilmesini sağlamaktır. Bu durum özetle kamu hizmeti alanında, polis seçimlerinde potansiyel çok iyi adayların seçilmesine karşı yüksek riskli adayların elenmesi sürecidir (Chibnall, 2003).

Polis seçimi ile ilgili araştırmaların bir bölümü başarılı polislerin kişilik özelliklerini belirleme ve ölçüm yapma üzerine ya da polisliğin temel mesleki nitelikleri üzerine odaklanmıştır. Bağlılık, dürüstlük ve zeka gibi bazı kişilik özellikleri sıklıkla literatürde yer alırken polis seçiminde kişilik testlerinin yararları üzerinde de durulmuştur (Sanders, 2008). İlk olarak 1916’ da Amerikan Polis Departmanı polis seçim süreçlerinde psikolojik testleri kullanmıştır. Muhtemelen polislik mesleğinde, adaylar arasında mesleğe uygun olan ve olmayanların ayırt edilmesi diğer bütün mesleklerden daha önemlidir.

Bununla birlikte başarılı polisi ölçmek zordur. Çünkü polisin rolü ve işlevinin anlaşılması itfaiye gibi diğer kamu hizmeti veren mesleklerden çok daha zordur. Hogan tarafından 1971'de yapılan ilk çalışmada Kaliforniya Kişilik Envanteri (CPI) kullanılarak Maryland Eyaleti Polis Akademisinden 141 kişilik örneklem grubu ile yapılan çalışmada yüksek puan alan polislerin iddiacı, örgüte bağlı ve karmaşık olmadığı kadar erkeksi ve doğal oldukları bulunmuştur. Benzer bir çalışma, yüksek puan alan Chicago polislerinden genç, evli, dengeli bir geçmişe sahip oldukları ve sosyalleşmelerinin iyi düzeyde olduğunu gözlenmiştir (Hogan, 1971).

Bir başka çalışmada ise (Sanders, 2008), örneklem 96 polis memurundan oluşmuştur. Polis memurlarının, seçimi konusunda hangi kişilik özellikleri iyi polisi açıkladığını ortaya koymaktır. Yaş ve tutum kişilik özelliklerine göre, iş performans ölçüleri anlamlı farklılaştığı görülmüştür. İşine önem vermeyen, görevinde başarısız olan polislerde kişilik ölçümleri anlamlı bir şekilde, negatif yönde farklılaştığı görülmüştür. Yaşın verdiği olgunluğun, kişilik puanlarını pozitif yönde etkilediğini, bununda iş performansını anlamlı pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Barcelona Üniversitesinde yapılan bir başka çalışmada ise (Forero, 2009); polislerin kişiliği ve davranışları uzun bir süreçte incelenmiştir. Bundan dolayı boylamsal bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada 2010 polis personeli örnekleme alınmıştır. Bu örnekleme polisler okuldan başlanarak, mesleki süreçlerine kadar incelenmiştir. Bu süreçte kişilik farklılığı oluşuyor mu? Evet yapılan çalışmada %27 civarında değiştiği görülmüştür. Kişiliğin farklılığı davranış ve iş performansı üzerine etkisinin de %60 civarında olduğu görülmüştür. Sonuçta polis okulunda alınan eğitimin ve mesleki sürecinde değişen kişiliğin iş performansı üzerine etkili olduğu görülmüştür.

Bir başka çalışmada (Detrick, 2004) Saint Lois Üniversitesinde, NEO PI-R kişilik envanteri uygulanarak, polis seçimindeki uygulanabilirliği araştırılmıştır. Örneklem olarak da 62 polis personeli seçilmiştir. Polis seçiminde, kişilik envanterinin uygulamasının polis seçiminde yararlı olduğu görülmüştür. Polis okuluna alınmadan önce uygulamadan çıkan sonuçlara göre, polis adayları polis okulu sürecinde izlenmiştir. Polis mesleğinde heyecanlı ve istekli öğrenciler, akademik anlamda daha başarılı olduğu görülmüştür. Beş faktör kişilik envanterinde dışadönük ve gelişime açık puanında pozitif yönde

oldukları görülmüştür. Duygusal tutarsızlık puanı yüksek çıkan öğrencilerin de bu süreçte, daha disiplinli olmaya çalışan ve fiziksel eğitimlerde daha pasif kaldıkları görülmüştür. Okula devamda ise, duygusal tutarsızlık puanı yüksek olan polislerin daha fazla, devamsızlık yaptığı görülmüştür. Silah atış yeterlilik derslerinde ise dışadönük ve sorumluluk sahibi polislerin daha başarılı olduğu görülmüştür.

Türkiye’de yapılan çalışmalar kısıtlıdır. Sosyodemografik özellikler içine alınmadan, sadece polislerin temel kişilik özellikleri ortaya konulmuş bir araştırma mevcuttur (Gültekin, 2009). Ancak yapılan bu çalışmada sadece Polis Meslek Yüksek Okulundan yeni mezun olmuş polis memurları üzerinde yapılmıştır. Akademi, POMEM okullarından mezun olan polisler araştırmaya dahil edilmemiştir. Bu da polislerin temel kişiliğini belirlemesi konusunda dar kapsamlı bir araştırma sunmuştur. Aşağıda bu araştırmanın sonucu verilmiştir

Polis adaylarının cevaplandıkları IPIP-NEO kişilik envanterine göre elde edilen temel kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik özelliğinin ortalaması 2.61, dışadönüklük özelliğinin ortalaması 3.55, değişime açıklık özelliğinin ortalaması 3.44, uyumluluk özelliğinin ortalaması 3.44 ve sorumluluk özelliğinin ortalaması 3.84’dür. Temel kişilik özelliklerinden en düşük ortalamaya sahip özellik duygusal dengesizlik özelliğidir. Araştırmaya konu olan polislerin duygusal dengesinin daha iyi olduğu görülmüştür. Ancak duygusal dengesizlik özelliği düşerken polislerin açıklık özelliğinin, sorumluluk özelliğinin ve uyumluluk özelliğinin anlamlı, olumlu yönde ve düşük düzeyde de olsa yükseldiği görülmüştür (Gültekin, 2009).

1.4. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışan polislerin temel kişilik profilini irdeleyerek, polislerin kişilik profilinin hangi sosyodemografik özelliklerle ilişkili olduğu sorusunu incelemektir.

Polis seçiminde olası seçim hataları siyasi, sosyal ve ekonomik sonuçlara yol açmaktadır. Maliyetleri en aza indirebilmek için polis seçiminde adayların kişilik özelliklerinin araştırılmasına polis teşkilatlarında özel önem verilmektedir. Polis seçiminin, işten ayrılmanın, meslekte branşlaşmanın ve eğitim planlamasının sağlıklı yapılabilmesi kurumların önemli

görevlerindedir. Bu nedenle, polis adaylarının kişilik profilleri belirlenerek ,uygun adayların seçilmesinin toplumsal ve kurumsal önem taşıdığını düşünerekten bu bağlamda, bu tezin amacı belirlenmiştir.

Kişilik özellikleri konusundaki araştırmaların, polislikteki branşlaşmaya da katkıda bulunacaktır. Bunun yanında eğitim planlamasını kolaylaştıracaktır. Polis örgütü bünyesindeki çok farklı alanlarda hizmet vermektedir. Polis örgütünün hizmet alanlarına uygun personelin, kişilik özellikleri göz önünde bulundurularak seçilmesi hizmetin kalitesi ve çalışanı iş doyumunu açısından yararlı olacaktır. Ayrıca polislerin sosyodemografik özelliklerin kişilik profili üzerindeki etkisi üzerinde çalışmalarda, polislerin sosyal ihtiyaçlarını belirlenmesine yardımcı olur. Bu araştırmaların sonucunda ortaya çıkan sonuçlara göre ihtiyaçların örgüt tarafından tespit edilmesi daha kolaylaşacağını düşünülmüştür. Buda teşkilatta çalışan polis personelin, mesleklerinde daha başarılı olacağı ve mesleki tükenmişliği azaltacağı düşünülmüştür.

1.4.2.Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtlıkları

1.4.2.1.Araştırmanın kapsamı

İstanbul Emniyet Müdürlüğü kadrosunda hali hazırda 49 Şube Müdürlüğü ve 39 İlçe Emniyet Müdürlüğü olmak üzere 34.000'e yakın polis görev yapmaktadır. Fakat araştırmada finans ve maliyet kısıtlıkları ve araştırmanın amacına hizmet etmesi açısından bu sayı sınırlandırılmış ve toplumsal olaylarda birçok defa gündeme gelen Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü araştırma kapsamına alınmıştır.

1.4.2.2. Araştırmanın Kısıtlıkları

1.Türk Emniyet Teşkilatının mevcut sayısının 260.000 civarında olması nedeniyle yalnızca İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü bünyesinde, meslekteki süreleri 1 ile 4 yıl arasında değişen, Çevik Kuvvet'te çalışmış polis personeli araştırma kapsamına alınmıştır

2. Polislerin başarısının tam ve doğru şekilde değerlenmesindeki güçlükler de bir kısıttır.

3. Yeterince bilimsel ve somut delil olmadığı için polislerin kişilik değerlendirmeleri gene bir kısıttır.

Zaman, imkan, veri toplama ve ölçüm kısıtları dolayısıyla, araştırma sonuçlarının Türk polis teşkilatının tümüne genelleştirilmesi, söz konusu değildir. Bununla birlikte, elde edilen verilerin, benzer durumda olan ve Türkiye'nin başka illerinde görev yapan polislerin durumuyla ilgili bazı ipuçları verebileceği de söylenebilir.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Örneklem ve Yöntem

Araştırma verilerin değerlendirilmesi, sonuç ve uygulama biçimi açısından ilişki belirleyici ve sonuç çıkarıcı bir araştırmadır. Araştırmada ortaya konan sorularla, yola çıkılıp ana kütleye genelleme yapılarak cevap aranacaktır. Bu noktada karşımıza çıkan durum ise elde edilen sonuçların ana kütleye ne oranda genelleme yapılabileceği konusudur. Bundan dolayı ana kütle ve örneklem gruba ilişkin bilgiler aşağıda açıklanacaktır.

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul ilinde 2012 yılında görev yapan polis personelinden oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde çalışan Polis personeli olarak belirlenmiş, örneklem 537'i Erkek, 39'u bayan olmak üzere toplam 576 polis personelinden oluşmuştur.

Araştırmanın ana kütleleri oluşturulurken coğrafi, sektörel ve birimsel kısıtlara başvurulmasına rağmen araştırmada tam sayıma gidilmesi mümkün gözükmemektedir. Tam sayıma gidilememesi polislerin çalışma mesaisinin yoğunluğu, zaman içerisinde birimler arası geçişlerin yaşanması ve sürekli

göreve yeni başlayan personel nedeni ile bir sirkülasyonun var olmasıdır. Bu nedenle araştırmada örnekleme yöntemine başvurulmuştur.

Araştırmada, örneklemin tam sayıya tercih edilmesinin temel nedeni coğrafi, sektörel ve birimsel kısıtlara rağmen ilgili birim sayısının 4000 kişiye yakın olması ve bu kişilere ulaşmanın zaman ve bütçe planı açısından ulaşılamayacak çoklukta olmasıdır. Ayrıca polislerin çalışma koşullarına bağlı bazı engeller örnekleme zorunlu kılmaktadır.

Araştırmada elde edilecek veriler üzerinde yapılacak analizlerinde yoğun bir çabayı gerektirmesi örnekleme yöntemini zorunlu kılmaktadır. Örnekleme yöntemi aracılığı ile veri yükü nispeten azaltılacak ve veriler üzerinde ayrıntılı analizler yapılabilecektir.

Araştırmanın kalitesini artırmak amacı ile tabakalı tesadüfi örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Ana kütle içerisinde farklı özellikler taşıyan alt gruplar homojen tabakalara ayrılmaya çalışılmıştır. Şubede çalışan personel farklı bürolar altında görev yapmaktadır. Bu nedenle ana kütle içerisinde her büronun oranı tespit edilmiştir. Daha sonra örneklem büyüklüğüne göre her bir büroda kaç personele ulaşılması gerektiği belirlenmiştir. Daha sonra basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile büro personeli arasında seçim yapılmıştır.

Genelde eğitim için kullanılan konferans salonlarında gönüllülük esasına göre anket uygulaması yapılmıştır. Ayrıca bazı anketler görev esnası bekleme yerlerinde verilmiştir, aşağıdaki tablo 1 de anketlerin verilen, alınan ve geçerli sayıları gösterilmiştir.

Tablo 1. Örneklemdede Personele Verilen ve Geçerli Olan Anket Sayıları

Anketin Yapıldığı Yer	Verilen Anket Sayısı	Alınan Anket Sayısı	Geçerli Anket Sayısı
İstanbul Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü	640	623	576

2.2. Veri Toplama

Araştırmada veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Anket formu oluşturulurken ülkemizde ve Dünyada yapılmış olan benzer uygulamalardan ve yayınlardan yararlanılmıştır. Bu uygulamalardan olan, Beş Faktör Kişilik envanteri kullanılarak bireylerin kişilik özelliklerine ilişkin veriler alınmıştır.

2.2.1. Beş Faktör Kişilik Envanteri

Örneklemdaki katılımcıların beş faktör kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla “Beş Faktör Kişilik Envanteri” uygulanmıştır. Envanter, kişiliği beş faktörde inceleyen Beş Faktör Kişilik Modeli’nden hareketle oluşturulmuştur (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Ölçeğin oluşturulma sürecindeki ilk aşamada bir madde havuzu oluşturulması hedeflenmiştir. Madde havuzu oluşturulurken uluslararası bir kişilik madde havuzundan yararlanılmıştır. Amerikalı bir kişilik araştırmacısı olan Goldberg (1999), Avrupalı kişilik araştırmacılarının üzerinde çalıştıkları kişilik maddelerini geliştirerek 1452 maddeden oluşan bir uluslar arası kişilik maddeleri havuzunu (International Personality Item Pool-IPIP) derleyerek bir WEB sayfasında tüm araştırmacıların serbest kullanımına sunmuştur. Somer, Korkmaz ve Tatar (2002) tarafından maddeler seçildikten sonra, seçilen bu 361 madde 790 kişilik bir örnekleme uygulanmıştır. 361 maddenin yerleştirilmiş olduğu beş faktörün (Dışadönüklük, Yumuşak Başlılık, Öz Denetim, Duygusal Tutarsızlık ve Değişime açıklık) yapısal özelliklerini inceleyebilmek amacıyla, her bir faktör içindeki maddeler ayrı ayrı temel bileşenler faktör analizine tabi tutulmuş ve varimaks döndürme uygulanmıştır. Bu analizler sonucunda, beş faktör içerisinde temellenen 15 farklı boyutun olduğu görülmüştür. Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek amacıyla bu 15 boyutun toplam puanları üzerinden temel bileşenler analizi uygulanmış ve varimaks döndürme işlemi uygulanmıştır. Bu analizler sonucunda 15 boyutun beş faktör altında, ait olmaları beklenen boyutlardan en yüksek yüklerini alarak gruplandığı ve ilk beş faktörün toplam varyansın %74.3’ünü açıkladığı bulunmuştur (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002).

Beş temel faktörün ve 15 alt boyutun iç tutarlık güvenilirlik analizleri yapılmıştır (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002). Beş genel faktörün güvenilirlik katsayıları 0.84 ile 0.91 ($X=0.86$) arasındadır. Öz Denetim/Sorumluluk için $\alpha=0.91$, Değişime açıklık için $\alpha=0.84$, Yumuşak Başlılık için $\alpha=0.86$, Dışadönüklük için $\alpha=0.86$ ve Duygusal Denge için $\alpha=0.84$ bulunmuştur. Alt boyutların güvenilirlik katsayıları ise 0.69 ile 0.87 ($X=0.76$) arasında değişmektedir (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2002) (Tablo 2).

Tablo 2. Beş Faktör Kişilik Envanterindeki Temel Faktörlerin İç-Tutarlılık Katsayıları

Faktör Adı	Yüksek Puan Özellikleri	Cronbach's Alpha
Dışadönüklük	canlı, girişken, sosyal, hareketli, coşkulu, rahat, doğal, iyimser	0.84
Yumuşak başlılık/ Geçimlilik	çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen, işbirliğine yatkın	0.86
Öz-Denetim/ Sorumluluk	düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli, sorumluluk sahibi	0.89
Duygusal Tutarsızlık	hassas, duygusal, endişeli, gergin, dirençsiz, fevri	0.93
Değişime açıklık	ilgi alanları geniş, yeniliğe açık, yaratıcı	0.83

Araştırmada 220 sorudan oluşan ölçek formu kullanılmıştır ve bu soruların her birini cevaplamak için “tamamen uygun” (TU), “biraz uygun” (BU), “kararsızım” (?), “pek uygun değil” (PUD), ve son olarak “hiç uygun değil” (HUD) olmak üzere 5’li cevap kategorisi kullanılmıştır.

Anketin son bölümünde ise araştırmacı tarafından hazırlanmış ve örneklem grubun sosyodemografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Bu formda kullanılan soruların katılımcıların kimliklerini deşifre edebilecek sorular olmamasına dikkat edilmiştir. Soru formunun sonunda, çalışılan birim, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki memnuniyetlik puanı, kendini meslekte başarılı görme puanı, genel izinlerde tatil yapabilme, bitirilen polis eğitim kurumunun türü sorulmuştur (Ek- 1).

2.3. Verilerin Analizi

Öncelikle bağımsız değişkenlerin frekansları ve yüzdeleri hesaplanarak bu hesaplara göre açık uçlu betimleyici değişkenler kategorileştirilmiştir. Beş faktör kişilik envanterinin güvenilirlik analizinden sonra son halini alan anket formunun, doğruluğunu araştırmak için korelasyon analizleri yapılmıştır. Beş Faktör kişilik puanları hesaplandıktan sonra, Spss 16 sürümüyle ile T - testinin tek yönlü varyans analizi ve Nanparametrik testlerden Kruskal-Wallis test yapılmıştır.

İstatistiksel karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi olarak 0,01 ve 0,05'den küçük 'p' değeri kabul edilmiştir ($p < 0.01$; $p < 0,05$).

BÖLÜM III

SONUÇ

Bulgular

Bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda uygulanan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Çalışma İstanbul Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde çalışan 623 polis personeline Beş Faktör Kişilik Envanteri uygulanmıştır. Ancak envanterin cevaplanmasında ortaya çıkan bazı sorunlar nedeniyle, toplam 576 ölçek üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Tablolarda görüleceği üzere, bazı sorulara cevap veremeyen kişi sayısının fazlalığı sebebiyle cevap vermeyenler de tabloda belirtilmiştir.

3.1. Demografik Özellikler

Sonuçlara bakılıp polis personelin cinsiyet dağılımı irdelendiğinde, incelenen grubun %92,9'ünün erkek, %6,8'sinin kadın olduğu görülmüştür (Tablo 3).

Yapılan araştırmada, yaş sorusuna verilen cevapların, yaş aralığına bakıldığında dağılımların daha çok '22' ile '30' yaş aralığında olduğu görüldüğünden, yaş sorusu, '25 yaş ve altı'; '26 yaş ve üstü' diye kategorileştirilmiştir (Tablo 3).

Yaş dağılımları irdelendiğinde, en yüksek orana sahip '25 yaş altı' grubu olduğu %57,4 ile , en düşük yaş oranına sahip olan grup ise %40,8 ile '26 yaş üstü' grubu olduğu grlmştir (Tablo 3).

Çalışma grubu, medeni durum açısından incelendiğinde polis personelin %77,4 bekar, %22,2 evli olduğu grlmştir (Tablo 3).

Araştırmaya katılan polis personelin eğitim durum dağılımlarını incelendiğinde en fazla oran %80 ile niversite mezunları, en düşük oran %8 ile Yüksek Okul mezunları olduğu grlmştir (Tablo 3).

İncelenen rneklem grubunda tatil yapabilme durum dağılımlarını incelendiğinde, 'tatil yapabilme' sorusuna, evet yapıyorum diyenlerin oranı %54,9 hayır yapmıyorum diyenlerin oranı ise %32,3 olduğu grlmştir (Tablo 3).

Tablo 3. Polis Personelinin Demografik Özellikleri (N=576)

Demografik özellikler	Sayı	%
Cinsiyet		
Erkek	537	92,9
Kadın	39	6,8
Yaş		
25 yaş altı	332	57,6
26 yaş üstü	235	40,8
Cevap Vermeyenler	9	1,6
Cevap Vermeyenler	12	2,1
Eğitim Durumu		
Yüksek Okul	46	8,0
Üniversite	461	80,0
Yüksek Lisans ve Üstü	63	0,9
Cevap Vermeyenler	6	1,0
Medeni durum		
Bekar	446	77,4
Evli	128	22,2
Cevap Vermeyenler	2	0,3
Tatil Yapabilme		
Yapıyor	316	54,9
Yapmıyor	186	32,3
Cevap Vermeyenler	74	12,8

3.2. Mesleki Özellikler

Araştırmaya katılan polis personelinin, Beş Faktör Kişilik Envanterinin alt boyut puanlarının belirlediği genel kişilik profili incelendiğinde, en çok puanın Gelişime Açıklık ($\bar{X}=3,40$); en az puanın ise Duygusal Tutarsızlık ($\bar{X}=2,33$) faktörü aldığı görülmüştür (Tablo 4).

Tablo 4. Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Alt Boyut Puanlarının İstatistik Değerleri

Faktörler	N	\bar{X}	SS
Dışadönüklük Toplam Puanı	576	3,40	,4514
Yumuşak başlılık/Geçimlik Toplam Puanı	576	3,76	,4037
Öz-Denetim/Sorumluluk Toplam Puanı	576	3,76	,4447
Duygusal Tutarsızlık Toplam Puanı	576	2,33	,5975
Değişime açıklık Toplam Puanı	576	3,89	,4130

Örneklemin oluşturduğu polis personelin, mezun Olduğu Polis Okul durumu dağılımı incelendiğinde en fazla oran %54,7 ile Polis Meslek Yüksek Okulu olduğu, en az oranın ise %1,7 ile Polis Akademisinden mezun olan personel olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Araştırmaya katılan polis personelinin, ‘mesleğinde kendini ne kadar başarılı görüyorsunuz’ sorusuna verilen cevapların dağılımı incelendiğinde; en fazla oranın %46,9 ile 5 üzerinden 4 cevabını verildiği, en az oranın ise % 9 ile 5 üzerinden 1 cevabı verildiği görüldü (Tablo 5). ‘Meslekte Kendini Başarılı Görme’ verilen sayısal değerler, ‘1 ile 5’ arasında tutulmuş olup; en yüksek değer 5 üzerinden ‘5’, en düşük değer ise yine 5 üzerinden ‘1’ olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Meslekte memnun olma, sorusuna verilen cevapların dağılımı incelendiğinde; en fazla oranın %30 ile 5 üzerinden 4 cevabı verildiği, en az oranın ise %,9,2 ile 5 üzerinden 1 cevabı verildiği görülmüştür (Tablo 5).

‘Meslekte Kendini Başarılı Görme’ verilen sayısal değerler, ‘1 ile 5’ arasında tutulmuş olup; en yüksek değer 5 üzerinden ‘5’, en düşük değer ise yine 5 üzerinden ‘1’ olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Tablo 5. Polis Personelinin Mesleki Durumları İle İlgili Özellikleri (N=576)

Mesleki Özellikler	Sayı	%
Mezun Olduğu Okul		
Akademi	10	1,7
POMEM	240	41,7
P.M.Y.O	315	54,7
Cevap Vermeyenler	11	1,9
Meslekte Kendini Başarılı Görme		
1	5	0,9
2	8	1,4
3	85	14,8
4	270	46,9
5	202	35,1
Cevap Vermeyenler	6	1,6
Meslekte Memnuniyet		
1	53	9,2
2	62	10,8
3	132	22,9
4	173	30,0
5	143	24,8
Cevap Vermeyenler	13	2,3

3.3. Örneklemin Demografik Ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Varyans Analiz Bulguları

Örneklem incelendiğinde, kadın polislerin en yüksek puan ortalaması Değişime açıklık ($\bar{X}=4,02$) faktöründen, en az puanı ise Duygusal Tutarsızlık toplam puanından ($\bar{X}=2,44$) olduğu görülmüştür. Erkek polislerin ise en yüksek puan ortalaması değişime açıklık ($\bar{X}=3,88$) faktöründen , en az puanı ise duygusal tutarsızlık ($\bar{X}=2,33$) toplam puanından aldığı görülmüştür. Kadın ve erkek grupların, Değişime açıklık toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür; $F(1,572)=4,407$; $p<0,05$ (Tablo 6).

Dışadönük toplam puanında ($p=,372$), Yumuşak Başlılık toplam puanında ($p=,785$), Öz-denetim toplam puanında ($p=,105$), Duygusal Tutarsızlık toplam puanında ($p=,223$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

bulunmamıştır (Tablo 6).

Tablo 6. Araştırmaya Katılan polis personelinin , Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarının Cinsiyet Durumuna İlişkin varyans sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	F	P
Dışadönüklük Toplam Puanı	Erkek	537	3,40	,4402	,798	,372
	Kadın	39	3,46	,5944		
Yumuşak başlılık/Geçimlilik	Erkek	537	3,76	,4034	,074	,785
	Kadın	39	3,74	,4072		
Öz-Denetim/Sorumluluk	Erkek	537	3,75	,4415	2,64	,105
	Kadın	39	3,87	,4719		
Duygusal Tutarsızlık Toplam Puanı	Erkek	537	2,32	,5867	1,49	,223
	Kadın	39	2,44	,7356		
Değişime açıklık Toplam Puanı	Erkek	537	3,88	,4122	4,40	,036*
	Kadın	39	4,02	,4020		

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde ‘25 yaş altı’ grubun Beş Faktör Kişilik puan ortalaması en yüksek Değişime açıklık toplam puanında ($\bar{X}=3,85$), en düşük faktör puan ortalaması ise Duygusal Tutarsızlık puanında ($\bar{X}=2,40$) görülmüştür. 26 yaş üstü Beş Faktör Kişilik puan ortalaması en yüksek Değişime açıklık toplam puanında ($\bar{X}=3,94$), en düşük puan ortalaması da Duygusal Tutarsızlık faktör puanında ($\bar{X}=2,20$) görülmüştür (Tablo 7).

‘25 yaş altı’ ve ‘26 yaş üstü’ grupların, Dışadönük toplam puanı dışında; Yumuşak başlılık/geçimlilik, Denetim/Sorumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Değişime açıklık toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Yumuşak başlılık toplam puanı, $F(1,565)=10,956$ $p<0,01$. Denetim/Sorumluluk toplam puanı, $F(81,565)=17069$ $p<0,01$. Duygusal Tutarsızlık Puanı, $F(81,565)=16,168$ $p<0,01$. Gelişime Açık toplam puanı, $F(81,565)=5690$ $p<0,05$ (Tablo 7).

Tablo 7. Araştırmaya Katılan polis personelinin , Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarının Yaş Durumuna İlişkin Varyans Sonuçları

Faktörler	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	P
Dışadönüklük Toplam Puanı	25 Yaş Altı	332	3,40	,462	,29	,865
	26 Yaş Üstü	235	3,41	,437		
Yumuşak başlılık/Geçimlilik Toplam Puanı	25 Yaş Altı	332	3,71	,411	10,9	,001*
	26 Yaş Üstü	235	3,83	,385		
Öz-Denetim/Sorumluluk Toplam Puanı	25 Yaş Altı	332	3,70	,456	17,0	,000*
	26 Yaş Üstü	235	3,85	,412		
Duygusal Tutarsızlık Toplam Puanı	25 Yaş Altı	332	2,40	,625	16,1	,000*
	26 Yaş Üstü	235	2,20	,517		
Değişime açıklık Toplam Puanı	25 Yaş Altı	332	3,85	,425	5,69	,017*
	26 Yaş üstü	235	3,94	,394		

Evli grubun beş faktör kişilik puan ortalaması en yüksek Değişime Açıklık toplam puanında ($\bar{X}=3,93$) , en düşük faktör puan ortalaması ise Duygusal Tutarsızlık puanında ($\bar{X}=2,22$) görüldü. Bekar grubun faktör kişilik puan ortalaması en yüksek Değişime açıklık toplam puanında ($\bar{X}=3,88$) en düşük puan ortalaması da Duygusal Tutarsızlık faktör puanında ($\bar{X}=2,33$) olduğu görülmüştür (Tablo 8).

Evli ve bekar grupların, Dışadönük toplam puanında, Yumuşak başlılık/geçimlilik, Değişime açıklık toplam puanları dışında; Denetim/Sorumluluk, Duygusal Tutarsızlık, toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Duygusal Tutarsızlık toplam puanı, $F(1,565)=16,168$ $p<0,01$. Denetim/Sorumluluk toplam puanı, $F(1,572)=4,551$ $p<0,05$ (Tablo 8).

Tablo 8. Araştırmaya Katılan polis personelinin , Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarının Medeni Durumuna İlişkin Varyans Sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	F	P
Dışadönüklük Toplam Puanı	Bekar	446	3,39	,4569	,858	,355
	Evli	128	3,43	,4343		
Yumuşak başlılık/Geçimlilik Toplam Puanı	Bekar	446	3,75	,3979	2,14	,143
	Evli	128	3,80	,4233		
Öz-Denetim/Sorumluluk Toplam Puanı	Bekar	446	3,74	,4421	4,55	,033*
	Evli	128	3,83	,4498		
Duygusal Tutarsızlık Toplam Puanı	Bekar	446	2,36	,6062	5,32	,021*
	Evli	128	2,22	,5584		
Değişime açıklık Toplam Puanı	Bekar	446	3,88	,4166	1,54	,215
	Evli	128	3,93	,4026		

Çalışmaya katılan polis personelinin eğitim durumuna ilişkin betimsel değer ortalamalarını incelendiğinde, Dışadönük toplam puan faktör ortalamasının en yüksek olduğu eğitim durumu ‘Üniversite’ mezunları ($\bar{X}=3,41$) olduğu görülmüştür. En düşük puan ortalamasına ise ‘Yüksek Okul’ mezunları ($\bar{X}=3,33$) olduğu görüldü. Diğer betimsel Faktör ortalamaları incelendiğinde Yumuşak başlılık/Geçimlilik toplam puanına baktığımızda ‘Üniversite’ mezunları ($\bar{X}=3,77$) en yüksek değeri; Yüksek Okul mezunları ($\bar{X}=3,70$) ise en düşük değeri aldığı görüldü. Öz-Denetim/Sorumluluk toplam puan değer ortalamaları incelendiğinde, ise en yüksek değeri yine ‘üniversite’ mezunlarının ($\bar{X}=3,76$) aldığı; en düşük puanı da Yüksek okul mezunlarının ($\bar{X}=3,73$) aldığı görülmüştür (Tablo 9).

Duygusal Tutarsızlık toplam puanına baktığımızda en yüksek değeri ‘Yüksek Okul’dan ($\bar{X}=2,44$) mezun grubunun aldığı en düşük değeri ise ‘Yüksek Lisans ve Üstü’ ($\bar{X}=2,30$) aldığı görüldü. Değişime Açıklık toplam puanlarına bakıldığında ise, en yüksek değeri ‘Yüksek Lisans ve üstü’ ($\bar{X}=3,90$); en düşük değeri ise ‘Yüksek Okul’ mezunlarında ($\bar{X}=3,80$) görülmüştür (Tablo 9).

Polis personelinin eğitim durumu, tek yönlü varyans analizi yapıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür (Tablo 9).

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Polis personelinin , Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarının Eğitim Durumuna İlişkin Varyans Sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	F	P
Dışadönüklük	Yüksek Okul	46	3,33	,4909		
	Üniversite	461	3,41	,4466	,822	,440
	Toplam Puanı	Yüksel Lisans ve Üstü	63	3,36	,4489	
Yumuşak başlılık/Geçimlilik	Yüksek Okul	46	3,70	,4811		
	Üniversite	461	3,77	,3999	1,377	,253
	Toplam Puanı	Yüksel Lisans ve Üstü	63	3,70	,3669	
Öz- Denetim/Sorumluluk Toplam Puanı	Yüksek Okul	46	3,73	,4556		
	Üniversite	461	3,76	,4491	2,40	,786
	Toplam Puanı	Yüksel Lisans ve Üstü	63	3,73	,4202	
Duygusal Tutarsızlık Toplam Puanı	Yüksek Okul	46	2,44	,6769		
	Üniversite	461	2,32	,5979	,842	,431
	Toplam Puanı	Yüksel Lisans ve Üstü	63	2,30	,5550	
Değişime açıklık Toplam Puanı	Yüksek Okul	46	3,80	,4021		
	Üniversite	461	3,89	,4081	1,106	,332
	Toplam Puanı	Yüksel Lisans ve Üstü	63	3,90	,4577	

Yıllık izinlerde tatil yapabilmeye verilen cevaplara ilişkin betimsel değer ortalamaları incelendiğinde, Dışadönük toplam puan faktör ortalamasının en yüksek olduğu cevabın ‘Yapıyor’ ($\bar{X}=3,47$); en düşük puan ortalamasına ise ‘Yapmıyor’ ($\bar{X}=3,33$) cevabını verenler olduğu görüldü. Diğer betimsel faktör ortalamaları incelendiğinde, Yumuşak başlılık/Geçimlilik toplam puanına bakıldığında ‘Yapıyor’ ($\bar{X}=3,80$) cevabını verenler en yüksek değeri; ‘Yapmıyor’ ($\bar{X}=3,66$) cevabını verenlerin ise en düşük değeri aldığı

görülmüştür. Öz-Denetim/Sorumluluk toplam puan değer ortalamaları incelendiğinde ise, en yüksek değeri yine ‘Yapıyor’ diyenlerin ($\bar{X}=3,77$) aldığı ; en düşük puanı da ‘Yapmıyor’ ($\bar{X}=3,68$) diyenlerin aldığı görülmüştür. Duygusal Tutarsızlık toplam puanına bakıldığında en yüksek değeri ‘Yapmıyor’ ($\bar{X}=2,42$) diyen grubun aldığı en düşük değeri ise ‘ ‘ ($\bar{X}=2,28$) aldığı görüldü. Değişime Açıklık toplam puanlarına bakıldığında ise en yüksek değeri ‘Yapıyor’ ($\bar{X}=3,90$) diyenlerin ; en düşük değeri ise ‘Yapmıyor’ ($\bar{X}=3,80$) diyenlerin olduğu görülmüştür (Tablo 10).

Tatil Yapabilmeye ilişkin grupların, Dışadönüklük, Öz-denetim/Sorumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Değişime Açıklık, Yumuşak başlılık toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Yumuşak başlılık toplam puanı, $F(1,500)=12,555$ $p<0,05$. Denetim/Sorumluluk toplam puanı, $F(1,500)=7,162$ $p<0,05$. Duygusal Tutarsızlık, $F(1,500)=7,049$ $p<0,05$. Değişime Açık toplam puanı, $F(1,565)=4732$ $p<0,05$. Dışadönüklük toplam puanı, $F(1,500)=18,194$ $p<0,05$ (Tablo 10).

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Polis personelinin , Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarının Tatil Yapabilme Durumuna İlişkin Varyans Sonuçları

Faktörler	Tatil Yapabilme	N	\bar{X}	SS	F	P
Dışadönüklük Toplam Puanı	Yapıyor	316	3,47	,4419	18,19	,000*
	Yapmıyor	186	3,29	,4432		
Yumuşak başlılık/Geçimlilik Toplam Puanı	Yapıyor	316	3,80	,3869	12,55	,000*
	Yapmıyor	186	3,66	,4259		
Öz-Denetim/Sorumluluk Toplam Puanı	Yapıyor	316	3,78	,4129	7,162	,008*
	Yapmıyor	186	3,67	,4915		
Duygusal Tutarsızlık Toplam Puanı	Yapıyor	316	2,28	,5666	7,049	,008*
	Yapmıyor	186	2,42	,6339		
Değişime açıklık Toplam Puanı	Yapıyor	316	3,91	,3953	4,732	,030*
	Yapmıyor	186	3,83	,4572		

Araştırmaya katılan polis personelinin Mezun Olduğu Okul türüne verilen cevaplara ilişkin betimsel değer ortalamaları incelendiğinde, Dışadönük toplam puan faktör ortalamasının en yüksek olduğu cevap ‘AKADEMİ’ (\bar{X} =3,63) olduğu; en düşük puan ortalamasına ise ‘P.M.Y.O’ (\bar{X} =3,39) cevabını verenler olduğu görülmüştür. Diğer betimsel Faktör ortalamaları incelendiğinde Yumuşak başlılık/Geçimlilik toplam puanına bakıldığında ‘POMEM’ (\bar{X} =3,83) cevabını verenler en yüksek değeri; ‘P.M.Y.O’ (\bar{X} =3,66) cevabını verenlerin ise en düşük değeri aldığı görüldü. Öz-Denetim/Sorumluluk toplam puan değer ortalamaları incelendiğinde ise en yüksek değeri ‘AKADEMİ’ (\bar{X} =3,90) diyenlerin aldığı ; en düşük puanı da ‘P.M.Y.O’ (\bar{X} =3,70) diyenlerin aldığı görülüyor. Duygusal Tutarsızlık toplam puanına bakıldığında en yüksek değeri ‘P.M.Y.O’ (\bar{X} =2,39) diyen grubun aldığı en düşük değeri ise ‘AKADEMİ’ (\bar{X} =2,06) aldığı görüldü. Değişime Açıklık toplam puanlarına bakıldığında ise en yüksek değeri ‘POMEM’ (\bar{X} =3,99) diyenlerin ; en düşük değeri ise ‘P.M.Y.O’ (\bar{X} =3,84) diyenlerin olduğu görülmüştür (Tablo 11).

AKADEMİ, POMEM ve P.M.Y.O grupların; Öz-denetim/Sorumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Değişime açıklık, Yumuşak başlılık toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Yumuşak başlılık toplam puanı, $F(2,562)=6,506$ $p<0,05$. Denetim/Sorumluluk toplam puanı, $F(2,562)=6,387$ $p<0,05$. Duygusal Tutarsızlık, $F(2,562)=4,880$ $p<0,05$. Değişime Açık toplam puanı, $F(2,562)=5,158$ $p<0,05$ (Tablo 11).

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Polis Personelinin , Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puan Ortalamalarının Mezun Olduğu Okul Durumuna İlişkin Varyans Sonuçları

Faktörler	Mezun Olduğu Okul	N	\bar{X}	SS	F	P
Dışadönüklük Toplam Puanı	AKADEMİ	10	3,63	,3309		
	POMEM	240	3,41	,4295	1,401	,247
	PMYO	315	3,39	,4703		
Yumuşak başlılık/Geçimlilik Toplam Puanı	AKADEMİ	10	3,76	,2794		
	POMEM	240	3,83	,3585	6,506	,002**
	PMYO	315	3,71	,4297		
Öz-Denetim/Sorumluluk Toplam Puanı	AKADEMİ	10	3,90	,2615		
	POMEM	240	3,83	,4075	6,387	,002**
	PMYO	315	3,70	,4646		
Duygusal Tutarsızlık Toplam Puanı	AKADEMİ	10	2,06	,3628		
	POMEM	240	2,25	,5425	4,880	,008**
	PMYO	315	2,39	,6356		
Değişime açıklık Toplam Puanı	AKADEMİ	10	3,95	,3461		
	POMEM	240	3,99	,3675	5,158	,006**
	PMYO	315	3,84	,4344		

Polis personelin Meslekte Kendini Başarılı görme durumuna verilen cevaplara ilişkin betimsel değer medyanları incelendiğinde dışadönük toplam puan faktör medyanı en yüksek olduğu cevap ‘5 Değeri’ (Med =320) olduğu; en düşük puan medyanı ise ‘1 Değeri’ (Med.=103) cevabını verenler olduğu görüldü. Diğer betimsel Faktör medyanı incelendiğinde Yumuşak başlılık/ Geçimlilik toplam puanına bakıldığında ‘4 Değeri’ (Med.=311) cevabını verenler en yüksek değeri; ‘2 Değeri’ (Med.=131) cevabını verenlerin ise en düşük değeri aldığı görüldü. Öz-Denetim/Sorumluluk toplam puan değer

medyanları incelendiğinde ise en yüksek değeri '5 Değeri' (Med.=314) diyenlerin aldığı ; en düşük puanı da '2 Değeri' (Med.=131) diyenlerin aldığı görüldü. Duygusal Tutarsızlık toplam puanına bakıldığında en yüksek değeri '2 Değeri' (Med.=475) diyen grubun aldığı en düşük değeri ise '5 Değeri' (Med.=251) aldığı görüldü. Değişime açıklık toplam puanlarına bakıldığında ise en yüksek değeri '5 Değeri' (Med.=308) diyenlerin ; en düşük değeri ise '2 Değeri' (Med.=165) diyenlerin olduğu görülmüştür (Tablo 12).

Tablo 12 incelendiğinde, Meslekte Kendini Başarılı görmeye ilişkin '1 Değeri' , '2 Değeri' , '3 Değeri' , '4 Değeri' ve '5 Değeri' gruplarının; Dışadönüklük, Öz-denetim/Sorumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Değişime Açıklık, Yumuşak başlılık toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Yumuşak başlılık toplam puanı, X^2 (df=4, n=576)=28,86 $p<0,01$. Denetim/Sorumluluk toplam puanı, X^2 (df=4, n=576)=32,36 $p<0,01$. Duygusal Tutarsızlık toplam puanı, X^2 (df=4, n=576)=35,77 $p<0,01$. Gelişime Açık toplam puanı, X^2 (df=4, n=576)=43,69 $p<0,01$. Dışadönüklük toplam puanı, X^2 (df=4, n=576)=17,57 $p<0,01$. (Tablo 12).

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Polis personelinin , Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Meslekte Kendini Başarılı Görme Durumuna İlişkin Kruskal-Wallis Sonuçları

Faktörler	*Değerler	N	Med.	X²	P
	1	5	103		
	2	8	161		
Dışadönüklük	3	85	232	28,86	,000*
Toplam Puanı	4	270	283		
	5	202	320		
	1	5	233		
	2	8	140		
Yumuşak başlılık/Geçimlilik	3	85	208	32,36	,000*
Toplam Puanı	4	270	311		
	5	202	320		
	1	5	247		
	2	8	131		
Öz- Denetim/Sorumluluk	3	85	202	35,77	,000**
Toplam Puanı	4	270	295		
	5	202	314		
	1	5	420		
	2	8	475		
Duygusal Tutarsızlık	3	85	366	43,69	,000**
Toplam Puanı	4	270	276		
	5	202	251		
	1	5	307		
	2	8	165		
Değişime Açıklık	3	85	230	17,57	,001**
Toplam Puanı	4	270	289		
	5	202	308		

*‘Mesleğinde Kendini Başarılı Görme Durumu’na’ ilişkin verilen sayısal değerler, ‘1 ile 5’ değerleri arasında tutulmuş olup; en yüksek değer 5 üzerinden ‘5’ , en düşük değer ise yine 5 üzerinden ‘1’ olarak belirlenmiştir.

Mesleğinde memnun olmaya verilen cevaplara ilişkin betimsel değer ortalamalarını incelendiğinde, Dışadönük toplam puan faktör ortalamasının en yüksek olduğu cevap ‘5 Değeri’ ($\bar{X}=3,51$) olduğu; en düşük puan ortalamasına ise ‘1 Değeri’ ($\bar{X}=2,322$) cevabını verenler olduğu görülmüştür. Diğer betimsel faktör ortalamaları incelendiğinde Yumuşak başlılık/Geçimlilik toplam puanına bakıldığında ‘5 Değeri’ ($\bar{X}=3,86$) cevabını verenler en yüksek değeri; ‘1 Değeri’ ($\bar{X}=3,46$) cevabını verenlerin ise en düşük değeri aldığı görülmüştür. Öz-Denetim/Sorumluluk toplam puan değer ortalamalarını incelendiğinde ise en yüksek değeri ‘5 Değeri’ diyenlerin ($\bar{X}=3,88$) aldığı ; en düşük puanı da ‘1 Değeri’ ($\bar{X}=3,55$) diyenlerin aldığı görülmüştür. Duygusal Tutarsızlık toplam puanına bakıldığında en yüksek değeri ‘1 Değeri’ ($\bar{X}=2,60$) diyen grubun aldığı en düşük değeri ise ‘5 Değeri’ ($\bar{X}=2,14$) aldığı görülmüştür. Değişime açıklık toplam puanlarına baktığımızda ise en yüksek değeri ‘5 Değeri’ ($\bar{X}=3,92$) diyenlerin; en düşük değeri ise ‘1 Değeri’ ($\bar{X}=3,75$) diyenlerin olduğu görülmüştür (Tablo 14).

Meslekte Memnun olmaya ilişkin ‘1 Değeri’, ‘2 Değeri’, ‘3 Değeri’, ‘4 Değeri’ ve ‘5 Değeri’ gruplarının; Dışadönüklük, Öz-denetim/Sorumluluk, Duygusal Tutarsızlık, Değişime Açıklık, Yumuşak başlılık toplam puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür. Yumuşak başlılık toplam puanı, $F(4,558)=12,843$ $p<0,01$. Denetim/Sorumluluk toplam puanı, $F(4,458)=8,222$ $p<0,01$. Duygusal Tutarsızlık toplam puanı, $F(4,458)=9,009$ $p<0,01$. Gelişime Açık toplam puanı, $F(4,558)=2,101$ Dışadönüklük toplam puanı, $F(4,558)=6,026$ $p<0,01$ (Tablo 13).

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Polis personelinin, Beş Faktör Kişilik Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Mesleğinde Memnun Olma Durumuna İlişkin Varyans Sonuçları

Faktörler	**Değerler	N	\bar{X}	SS	F	P
Dışadönüklük Toplam Puanı	1	53	3,22	,4709	6,026	,000**
	2	62	3,26	,4876		
	3	132	3,39	,4897		
	4	173	3,43	,4034		
	5	143	3,51	,4070		
Yumuşakbaşlılık/G. Toplam Puanı	1	53	3,46	,4439	12,84	,000**
	2	62	3,72	,3061		
	3	132	3,70	,3984		
	4	173	3,83	,3445		
	5	143	3,86	,4305		
Öz- Denetim/Sorumluluk Toplam Puanı	1	53	3,55	,5633	8,222	,000**
	2	62	3,68	,4292		
	3	132	3,67	,4055		
	4	173	3,81	,4073		
	5	143	3,88	,4399		
Duygusal Tutarsızlık Toplam Puanı	1	53	2,60	,7051	9,009	,000**
	2	62	2,46	,6228		
	3	132	2,43	,5826		
	4	173	2,27	,5293		
	5	143	2,14	,5760		
Değişime açıklık Toplam Puanı	1	53	3,75	,5225	2,101	,079
	2	62	3,88	,3968		
	3	132	3,87	,4055		
	4	173	3,92	,3669		
	5	143	3,92	,4191		

BÖLÜM VI

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, yapılan çalışmada elde edilen araştırma sonuçları değerlendirilmiş, ayrıca bulguların daha sonra aynı kapsamda yapılacak çalışmalara olan katkıları tartışılmıştır.

Emniyet Teşkilatı Okullarından (Akademi, POMEM, P.M.Y.O) mezun olan, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde görevli polis personelinin, temel kişilik profilini irdelemek ve sosyodemeografik özelliklerin polislerin hangi kişilik profili üzerinde ilişkisi olduğunu incelemek amacıyla yapılan araştırmada, elde edilen temel bulgular özet olarak aşağıda verilmiştir.

Araştırmaya katılan 576 polisin 537 erkek 39'u kadın olduğu, bu sayıların oranı yaklaşık 100 erkeğe, 8 kadın olduğu görülmüştür. İstanbul genelinde görevli polislerin popülasyonu incelendiğinde, bu oranın 100 erkeğe 5 kadın olduğu görülmüştür. Bu durumda seçilmiş kadın popülasyonun, İstanbul geneli kadın polislerin popülasyonundan yaklaşık 2 kat olduğu görülmüştür. İstanbul geneli polis personelin sayısı 34.000'e yakın olduğu görülmüştür. Örneklem katılan polis personeli sayısı 576 olduğu bu rakamında, İstanbul geneli polis personeli popülasyonuna göre, iyi bir örneklem oluşturduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan polis personelinin beş faktör kişilik envanterinin (IPIP-NEO) temel kişilik profili incelendiğinde; duygusal tutarsızlık puanının ortalaması 2.33, dışa dönüklük puan ortalaması 3.40, yumuşak başlılık puan ortalaması 3.76, öz-denetim puan ortalaması 3.76, değişime açıklık puan ortalaması ise 3.89 olduğu görülmüştür. Temel kişilik profilinde en düşük ortalamaya sahip faktör, duygusal tutarsızlık puanının olduğu görülmüştür. Bu polis personelin duygusal dengesinin bu örneklem grubuna göre iyi olduğu görülmüştür. Ancak duygusal tutarsızlık puanı düşerken, polislerin değişime açıklık ve öz-denetim sorumluluk puanını anlamlı ve olumlu bir şekilde yükseldiğini görülmüştür. Özellikle değişime açıklık puan ortalamasının, en yüksek çıktığı görülmüştür, bu da 2005'ten beri Emniyet Teşkilatı'na

katılmaya başlayan üniversite mezunları polislerin (POMEM) yani Türkiye'deki herhangi bir üniversitenin Eğitim Fakültesinde, Mühendislik Fakültesinde, Fen-Edebiyat Fakültesinde ve diğer Fakültelerinde mezun olmuş polislerin (POMEM'lerin) teşkilata katılması ve bu kişilerin daha sosyal, analitik düşünebilen, ilgi alanları geniş ve yeniliğe açık olması temel kişilik profilinin, gelişime açık kişiliğe eğilimli olduğu görülmüştür. Ayrıca örneklemin eğitim düzey durumuna da bakıldığında üniversite mezunlarının oranı 90,9 (üniversite ve yüksek lisans ve üstü) olduğu bu da bulgularda çıkan sonucu doğrulayıcı nitelikte olduğu görüldü. Ayrıca aşağıda daha önce Polis Meslek Yüksek Okulunda (P.M.Y.O.) mezun olmuş, mesleğe yeni başlayan polis memurları üzerinde yapılan bir çalışmanın sonuçları verilmiştir.

Polis adayların cevaplandıkları IPIP-NEO kişilik envanterine göre elde edilen temel kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik özelliğinin ortalaması 2.61, dışa dönüklük özelliğinin ortalaması 3.55, açıklık özelliğinin ortalaması 3.44, uyumluluk özelliğinin ortalaması 3.44 ve sorumluluk özelliğinin ortalaması 3.84'dür. Daha önce yapılan araştırmaya bakıldığında , temel kişilik özelliklerinden en düşük ortalamaya sahip özellik duygusal dengesizlik özelliğidir. Araştırmaya konu olan polislerin duygusal dengesinin daha iyi olduğu görülmüştür. Ancak duygusal dengesizlik özelliği azalırken polislerin açıklık özelliğinin, sorumluluk özelliğinin ve uyumluluk özelliğinin anlamlı, olumlu yönde ve düşük düzeyde de olsa yükseldiği görülmüştür. (Gültekin, 2009; s 216).

Araştırmanın örneklemini olan, Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü' nde çalışan polis personelin, meslekte çalışma süreleri incelendiğinde, daha çok yeni başlayan ve meslekteki çalışma sürelerinin en fazla 4 yıl olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışma grubunun Emniyet Teşkilatı'na bağlı okullardan Akademi, POMEM, PMYO' dan mezun olan polislerden oluşmuştur. Bunun da, yukardaki daha önce yapılan çalışmadan, daha kuvvetli ve genelleyici verilerle, polislerin temel kişilik profilini ortaya koyduğu görülmüştür. Ve araştırma sonuçları aşağıda verilmiştir;

Polis adayların cevaplandıkları IPIP-NEO kişilik envanterine göre elde edilen temel kişilik özelliklerinden duygusal dengesizlik özelliğinin ortalaması 2,33, dışadönüklük özelliğinin ortalaması 3,40, Değişime açıklık özelliğinin

ortalaması 3,89, uyumluluk özelliğinin ortalaması 3.76 ve sorumluluk özelliğinin ortalaması 3,76'dır

Her iki araştırmaya bakıldığında polislerin duygusal tutarsızlık puanlarının düşük; ancak sorumluluk-özdenetim, yumuşak başlılık uyumluluk ve değişime açıklık puan ortalamasının olumlu yönde ve anlamlı bulunduğu görülmüştür. Farklı olan taraflarına ilişkin bulguları incelendiğinde, yapılan çalışma grubunun daha genelleyici ve katılımcı olması nedeniyle, bulgularımızda beş temel kişilik puan ortalamalarından değişime açıklık puan ortalamasının daha fazla olduğu görülmüştür. Değişime açıklık puanının önceki çalışmadan daha fazla yüksek çıkması, daha önceki çalışmada POMEM mezunlarının örneklemin içinde bulunmayışıdır. Ayrıca daha önceki çalışmanın sadece Polis Meslek Yüksek Okulu'ndan yeni mezun olmuş polis memurları üzerinde yapılmıştır. Buda değişime açıklık faktör puanını düşürdüğü görülmüştür.

Araştırmada sosyodemografik özelliklerin kişilik profili üzerinde etkisini irdelendi;

Buna göre beş faktör kişilik profiline göre, erkek ve kadın polislerin değişime açıklık puan ortalamalarında anlamlı bir şekilde farklılaştığını ve kadın polislerin, erkek polislere göre daha gelişime açık olduğu görülmüştür. Buda şunu gösteriyor ki; kadın polisler daha analitik düşünen, yaratıcı, ilgi alanları geniş , yeniliklere açık bir profil sergilemektedir.

Çalışmada yaşın da polislerin kişiliği üzerinde anlamlı ilişkisi olduğu görüldü. Buna göre '26 yaş üstü' polislerin, '25 yaş altı ' polislere göre, değişime açıklık, öz-denetim sorumluluk, uyumluluk ve duygusal tutarsızlık puan ortalamasının olumlu yönde ve anlamlı olduğu görülmüştür. Ama 26 yaş üstü polislerin duygusal tutarsızlık faktör ortalaması, 25 yaşın altındaki polislerin ortalamasından daha düşük olduğu görülmüştür. Buda gösteriyor ki, polislerde yaşın ilerlemesi kişilik değişimine, pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir.

Araştırmanın bir diğer öne çıkan bulgusu olarak, medeni durumun polislerin kişiliği üzerinde anlamlı etkisi olduğu olduğu görülmüştür. Evli polislerin bekar polislere göre, öz-denetim sorumluluk puan ortalamalarının anlamlı farklılaştığı ve bu farklılaşmanın olumlu yönde olduğu gözlenmiştir. Duygusal tutarsızlık puan ortalamasının da, evli polislerin bekar polislere göre

daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bu da şunu gösteriyor ki; evli polisler bekar polislere göre daha sorumlu, düzenli, kararlı, planlı ve tedbirli olduğu görülmüştür; ayrıca evli polisler, bekar polislere göre, kendine güvenen, engellerle başa çıkmada etkili, sakin, uyumlu ve telaşsız kişilerdir.

Polis personelinin eğitim durumu bulgularında, Yüksek okul, Üniversite ve Yüksek lisans ve üstü eğitim görmüş polislerin, beş faktör kişilik profillerin anlamlı ilişkisinin olmadığı görülmüştür.

Emniyet Teşkilatına bağlı okullardan, Polis Akademisi, Polis Meslek Eğitim Merkezleri(POMEM) ve Polis Meslek Yüksek Okullarında (P.M.Y.O) mezun olan polislerin beş faktör kişilik profilinde yumuşak başlılık-uyumluluk, özenetim-sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve değişime açıklık puanlarında anlamlı bir farklılık gözlenmiştir. Buna göre yumuşak başlılık-uyum faktöründe, Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde (POMEM) mezun olan polislerin diğer polislere (Akademi, P.M.Y.O) göre, daha çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen, işbirliğine yatkın olduğu görülmüştür. Polis Meslek Yüksek Okulunda(P.M.Y.O) mezun olan polislerin ise daha, insanlara güvenmeyen, işbirliğinden çok yarışmaya eğilimli, bağımsız, mücadeleci, uyanık, tepkisel, şüpheli, kendini düşünen bir profil oluşturdukları görülmüştür. Özenetim sorumluluk faktör puanları gözlemlendiğinde, akademi mezunlarının diğer okullardan mezun olan polislere nispeten, düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli, sorumluluk sahibi olduğu görülmüştür. Polis Meslek Yüksek Okullarından(P.M.Y.O) mezun olan polislerin ise diğer okullardan mezun polislere göre nispeten daha, esnek, plansız, çabuk karar veren ve kurallara çok bağı olmayan bir profilde olduğu görülmüştür. Duygusal tutarsızlık faktör puan ortalamalarına baktığımızda, Akademi mezunlarının daha duygusal tutarlı olduğu yani, kendine güvenli, engellerle başa çıkmada etkili, sakin, uyumlu ve telaşsız olduğu görülmüş. Bu faktörde P.M.Y.O'dan mezun olanların ise duygusal tutarsızlık puanında negatif yönde bir eğilimin olduğu görülmüş, tabi ki diğer polis okulu mezunların ortalama puanlarına göre bu bulgular gözlenmiştir. Değişime açıklık puanında ise, POMEM mezunlarının diğer polis okulu mezunu polislere göre daha analitik düşünen, duyarlı, ilgi alanları geniş, yeniliğe açık, ve yaratıcı olduğu görülmüştür. P.M.Y.O'dan mezun olanların ise, beş faktör kişilik profilinde diğer okullardan mezun olan polislere göre

muhafazakar, yeniliğe dirençli, ince düşünmeyen, ilgi alanları sınırlı, geleneksel olduğu gözlemlenmiştir.

Polislerin mesai saatlerinde, yoğun çalışma temposu ve strese maruz kalmaları yıllık izinlerde tatil yapabilme isteğini artırmış olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca tatil yapabilme durumu beş faktör kişilik profili üzerinde anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Yıllık izinlerinde tatil yapan polislerin; dışa dönük, yumuşak başlılık-uyumluluk, öz-Denetim sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve değişime açıklık puan ortalamalarının olumlu yönde, anlamlı farklılaştığı görülmüştür. Tatil yapmayan polislerinde, dışa dönük, yumuşak başlılık-uyumluluk, öz-denetim sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve değişime açıklık puan ortalamalarında negatif yönde anlamlı farklılaştığını gözlemlenmiştir. Bu bulgular ışığında tatil yapabilmenin, polis kişilik profili üzerinde olumlu olduğu görülmüştür.

Yapılan çalışmada polis mesleğinde kendisini başarılı olarak gören polislerin, beş faktör kişilik profili anlamlı farklılaştığını gözlemlenmiştir. Bulgular incelendiğinde genel döngünün, mesleğinde kendini başarılı görme değeri artıkça, kişilik faktörlerinde pozitif yönde ve anlamlı bir farklılaşma gözlemlenmiştir. Yani kendini mesleğinde başarılı gören polisler dışa dönük, yumuşak başlılık-uyumluluk, öz-denetim sorumluluk ve değişime açıklık puan ortalamaları daha yüksek; duygusal tutarsızlık puan ortalamaları daha düşük, olduğu görülmüştür. Mesleğinde kendini yetersiz gören polislerde ise, beş faktör kişilik (dışadönüklük, yumuşak başlılık-uyumluluk, öz-denetim sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve değişime açıklık) puan ortalamaları negatif yönde anlamlı farklılaştığını gözlemlenmiştir.

Yapılan çalışmada polis mesleğinden memnun olan polislerin, beş faktör kişilik profili anlamlı farklılaştığı gözlemlenmiştir. Bulgular incelendiğinde bulgular ışığında, mesleğinde memnuniyetlilik değeri artıkça, kişilik faktörlerinde pozitif yönde ve anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Yani mesleğinde memnun polisler dışa dönük, yumuşak başlılık-uyumluluk, öz-denetim sorumluluk ve değişime açıklık puan ortalamaları daha yüksek, duygusal tutarsızlık puan ortalamaları daha düşük olduğu görüldü, mesleğinde memnun olmayan polislerde ise, beş faktör kişilik puan ortalamaları (dışa dönük, yumuşak başlılık-uyumluluk, öz-denetim sorumluluk, duygusal tutarsızlık ve değişime açıklık) negatif yönde anlamlı farklılaştığı görülmüştür.

Araştırma, genel açıdan gözlemlendiğinde, sosyodemografik özelliklerin polis personelin beş faktör kişilik profili üzerinde anlamlı bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Özellikle Polis Meslek Eğitim Merkezlerinde mezun olan polislerin Emniyet Teşkilatına kişilik faktörlerinden değişime açıklık (çatışmadan kaçınan, hassas, merhametli, geçimli, sakin, insanlara güvenen, işbirliğine yatkınlık) ve yumuşak başlılık-uyumluluk(analitik düşünen, duyarlı ,ilgi alanları geniş, yeniliğe açık, yaratıcı) puan ortalamalarını olumlu yönde anlamlı artırdığı gözlenmiştir. Akademi mezunlarının sorumluluk (düzenli, planlı, amaçlı, kararlı, temkinli, tedbirli, sorumluluk sahibi) ve dışa dönük (canlı, girişken, sosyal, hareketli, coşkulu, rahat, doğal, iyimser) puan ortalamalarını olumlu yönde anlamlı artırdığı gözlenmiştir. Tatil yapma olanaklarını değerlendiren polislerin kişilik profili pozitif yönde anlamlı ilişkisi görülmüştür. En önemli bulgulardan olan mesleğinde memnun olma ve mesleğinde kendini başarılı görme değerlerinin arttığı yönde, beş faktör kişilik profilinin de olumlu yönde anlamlı farklılaştığı gözlenmiştir. Yani mesleğinde kendini başarılı gören ve mesleğinde memnun olan polis personeli, daha sorumluluk duygusuna sahip, kişiler arasında uyumlu, dışadönük canlı, gelişime açık, yeniliklere kapalı olmayan, duygusal tutarsızlık ortalaması düşük, olduğu görülmüştür.

İleride polislerin mevcut çalışma sistemlerinin (12/24, 12/36, 5+2, 6+1) kişilik profili üzerine ilişkisi üzerinde araştırmalar yapılabilir. Ayrıca mesleğin oluşturduğu stres düzeyinin, Polis Merkezlerinde çalışan polislerin ve diğer birimlerde çalışan polis personelinin, kişilik profili ile ilişkisi diğer bir araştırma konusu olabilir. Yapılan çalışmanın da yukardaki söz konusu olan araştırmaların temeli olabileceği düşünülmüştür.

İleriki bilimsel çalışmalarda, polislerin, beş faktör kişilik özelliklerine göre farklı değişkenlerle ilişkili olarak, farklı örneklemeler üzerinde araştırılmasının, bu konudaki bilgi birikimine ve ilgili insan kaynakları yönetimi uygulamalarına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, A. (2000).** Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Aydın, A. H. (2003).** Polisin Güncel Sorunları: Bir Neden-Sonuç Analizi, Polis Bilimleri Dergisi, 5, 3-4, s. 1-12.
- Atkinson, R.L. (1996).** Psikolojiye Giriş, Çev. Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz, İstanbul, Sosyal Yayınlar.
- Atkinson, R.L. , Hilgard, R.E. (1995).** Psikolojiye Giriş 2, Çev. Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz, İstanbul, Sosyal Yayınlar.
- Aytaç, Ö. (2003).** Meslekler Sosyolojisi Açısından Polislik Mesleği, Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi, 1, 1, s.15-33.
- Azmaç, M. (2006).** “Alt Kültürler Açısından Örgüt Kültürü: Polis Alt Kültürleri Üzerine Bir Uygulama” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, SBE, Erzurum.
- Aamodt, M. G. (2001).** Stalnaker, Nicole A. : “Police Officer Suicide: Frequency and Officer Profiles” Suicide and Law Enforcement. Washington D.C. : Federal Bureau of Investigation.
- Barber, B. (1996).** Meslekler Sosyolojisinde Bazı Sorunlar, Meslek ve Sosyoloji, Gündoğan Yayınları, Ankara.
- Bal, İ. , Beren F. (2002).** Polis Etiği; T.C. Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Akademisi Başkanlığı, Ankara.
- Blau, T. H. (1994).** Psychological Services for Law Enforcement, John Wiley & Sons Inc. , New York, USA.

- Burger, J. M. (2006).** Kişilik, T.D.E. Sarıoğlu, İstanbul, Kaknüs Yayınları
- Bem, S. (1974).** “The Measurement of Psychological Androgeny”, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42/2, 155–162.
- Cerrah, İ. , Semiz E. (2006).** Yirmi Birinci Yüzyılda Polis, Sibel Matbaası, Ankara,
- Çakaloz, Y. (1997).** Kişiler ve işler, inkılap Kitapevi, İstanbul.
- Çağlar, A. (2000).** Türk Polisi’nde Sosyalleşme ve Polis Kültürü, Polis Bilimleri Dergisi, 2, 7-8, s.87-110.
- Çiçek, K. (1997).** Osmanlı Devleti’nde Asayiş ve Emniyet Hizmetleri, Uluslararası Sempozyum: Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi, Polis Akademisi Seminer, Konferans, Sempozyum Bildirileri Dizisi: 3, Ankara, s.123-130.
- Çufalı, M. (2002).** Türkiye’de Devlet, Toplum ve Polis: Türk Polis Teşkilatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.19-29.
- Çakır, A. (2004).** Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, Ed: Kaya, A, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Dangaç , G. (2007).** “İş Hayatında Farklı Kişilikler”, <http://www.kouemk.com>
- Demir, E. (2002).** “Kişilik Özelliklerinin Girişimciliğe Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dikici, A. (2004).** Polis-Halk İlişkilerinin ve Polis İmajının İyileştirilmesinde Emniyet Teşkilatı’na Eleman Alımının Rolü, Polis Bilimleri Dergisi, 6, 1-2, s. 21-40.

Douglas S. E. , Burgess A. W. , Burgess A. G. , Ressler R. K. (1992). Crime Classification Manual: A Standard System for Investigating and Classifying Violent Crimes, Lexington Books, An Imprint of Macmillan Inc. New York, USA.

Dünder A. N. (1993). Osmanlı Yönetiminde 78. Cumhuriyet Dönemi'nde 70 Yılı Geride Bırakan Bir Teşkilat "Polis Teşkilatı", Türk İdare Dergisi, Sayı 401, s. 213-215.

Emniyet Teşkilatı Kanunu (1937). (04.06.1937 tarih, 3201 SK), Resmi Gazete, S.3629, 12.06.

Emniyet Genel Müdürlüğü (1995). 150. Kuruluş Yıldönümünde Türk Polisi, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, Ankara, s.3.

Erdoğan, İ. (1991). İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerleme Teknikleri. İstanbul Üniv. İşletme Fak. Yayınları. No: 141 s.92-102.

Erdoğan, İ. (1999). İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik. İstanbul Üniv. İşletme Fak. İşletme İktisadi Ens. Vakfı Yay. No: 7 s.50.

Fındıklı, R. (1999-2000). Polislik Mesleğinin Özellikleri ve Mesleki Kimlik Olgusu, Polis Bilimleri Dergisi, 2, 5-6, s.1-16.

Geleri, A. , Soysal M., Kaygısız M. , Arslan T. A. (2001). Önleyici Polis Hizmetleri, T.C. Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Akademisi Başkanlığı, Ankara.

Goldberg, L.R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. Journal of Personality and Social Psychology, 59, 1216-1229.

Gültekin, R. Özcan Y. Z. (1999). Türkiye'de Polis ve Politika İlişkisi, Polis Bilimleri Dergisi, 1, 4, s. 69-93.

Gültekin, E. (2009). Polislerin Temel Kişilik Özelliklerinin İş Başarısı Üzerine Etkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul, s.216-218.

Gündoğan, K. , Koç C. , Özbudak Ç. (2007). Kolluğun Önleyici ve Adli Görevleri, Kartal Yayınevi, Ankara.

Kayhan M. (1997). Polisin iyi Polis Tanımı, Uluslararası Sempozyum, Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, Ankara, s.134.

Kavgacı, H. İ. (1997). Demokratik Polislik, Temel Yaklaşımlar, Manşet Matbaacılık, Ankara, s.17-18.

Karakaya, A. (2002). Birinci Dünya Savaşı'nın İlk Yıllarında Emniyet-i Umumiye Müdürlüğü'ne (Türk Polis Teşkilatı'na) Bir Bakış II, Polis Dergisi, Yıl 8, Sayı 33, s.12-16.

Koç, C. (1999). Kolluğun Adli Görevleri, Kartal Yay. , Ankara

Koptagel, G. (1982). Tıpsal Psikoloji, İstanbul

Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Yayını, İstanbul.

Kuyaksil, A. (2000). 155. yılda Polis Teşkilatı'nın Tarihçesi, Kolluk Kavramı ve Günümüzde Emniyet Teşkilatı, Polis Dergisi, Yıl 6, Sayı 22, s.1-18.

Kutkan, (1999). İdare Hukuku ve İdari Kanunlar, Jandarma Subay Temel Kursu, Jandarma Okullar Kotanlığı, Ankara, s.72.

McCrae, R.R. (1980). subjective well-being: Happy and unhappy people”, Journal of Personality and Social Psychology, 38, 668–678.

Melton, G.B. , Petrila J. , Poythress N.G. , Slobogin C. (1997). Psychological Evaluations for the Courts: A Handbook for Mental Health Professionals and Lawyers, 2 . Edition, The Guilford Press, USA, pp. 31- 40.

Mischel, W. (1971). Introduction to Personality, United States of Amerika, Holt, Rinebart and Winston, Inc.

Miller, Holly A. , Mire, Scott, Kim, Bitna (2009). Predictors of Job Satisfaction Among Police Officer: Does personality matter?" Journal of Criminal Justice.

Morris, C. G. (2002). Psikolojiyi anlamak, Çev. H, Belgin Ayvaşık & Melike Sayıl, Türk Psikologlar derneği Yayınları, Ankara.

Mutlu, K. (1997). Polisin iyi Polis Tanımı Uluslararası Sempozyum, Avrupa Birliği Sürecinde Türk Polisi, Emniyet Genel Müdürlüğü Basımevi, Ankara.

Özdevecioğlu, M. (2002). "Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı: 19.

Özdevecioğlu, M. (2003). Öğrenen Organizasyon Olmanın Emniyet Teşkilatı Açısından Önemi ve Avantajları, Polis Bilimleri Dergisi, 5, 3-4, s.23-35.

Özgüven, İ. E. (1998). Bireyi Tanıma Teknikleri, PDREM Yayınları, Ankara.

Özcan, H. (1985). Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü, Seçkin Kitapevi, Ankara.

Pervin, L. A. and John O. P. (1997). Personality Theory and Research (7. edition), John Wiley&Sons Inc. , New York, USA.

Paunonen, S.V. , Jackson, D.G. , Forsterling, F. , Trezebinski, J. (1992). “Personality structure across cultures: A multimethod evaluation”,*Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 447-456.

Polat, Y. (2004). Polis Görev ve Yetkilerine Genel Bir Bakış, *Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl 2, Cilt 2, Sayı 1, s. 351-363.

Sevindik A. (1997). Çevik Kuvvet Rehberi, Eksen Basım-Yayın, İstanbul.

Sözen S. (2004). Polis ve Profesyonellik, *Polis Bilimleri Dergisi*, 6, 3-4, s.115-130.

Sönmez N. (2003). Polis Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Sosyo-Kültürel Yapısı ve Bunun Mesleğe Yansıması (Elazığ Polis Meslek Yüksek OkuluÖrneği), *Polis Dergisi*, Sayı 35, s.104-109.

Sönmez N. (2005). Emniyet Teşkilatı ve Polis Meslek Hukuku ile PolisinGörev ve Yetkileri, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s. 36-39/167-200.

Sözen S. (2004). Polis ve Profesyonellik, *Polis Bilimleri Dergisi*, 6, 3-4, s.115-130.

Somer O. , Korkmaz M. , Tatar A. (2002). Beş Faktör Kişilik Envanterinin geliştirilmesi-1: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi* 17(49), 21-37.

Şahin, E. (2000). Osmanlı Polis Teşkilatı: İdari Yapılanması, Eğitimi ve Milli Mücadeleye Etkin Katılımı, *Polis Dergisi*, Yıl 6, Sayı 24, s.117-124.

Şimşek, C., Ömrü uzun, H. (2001). Polisin Görev ve Yetkileri, T.C. Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Akademisi Başkanlığı, Ankara.

Tınar, M. Y. (1999). “Çalışma Yasamı ve Kişilik”. *Mercek Dergisi*, , Mess Yayınları, Sayı 14.

Tokgöz, M. (1990). Polis Meslek Mevzuatı (Basılmamış Teksir Ders Notu)
Polis Akademisi, Ankara, s.2.

Yaşar, Y. (1997). Açıklamalı Polis Meslek Hukuku, Başkent Klîşe
Matbaacılık, Ankara, s.2.

Yılmaz Y. (2004). Polis Meslek Hukuku, 16. Baskı, Başkent Klîşe
Matbaacılık, Ankara, Ekim- s.2.

Vural, (1970). Mehmet Zeki, Polisin Görev ve Yetkileri, İstanbul.

Zel, U. (2001). Yönetim ve Organizasyon, Ed: Güney. S. , Ankara, Nobel
Yayın Dağıtım.

EK-1:

221.Cinsiyetiniz? Erkek Kadın

222.Yaşınız?

223.Medeni durumunuz? Bekar Evli Dul

224.Kaç kardeşiniz?.....

225.Siz ailenizde kaçınıcı çocuksunuz?.....

226. Bu meslekteki çalışma süreniz?.....

227.Eğitim durumunuz? Lise Üniversite Yüksek Lisans ve üstü

228.Yıllık izinlerinizde tatil yapabiliyor musunuz?

Evet Yapıyorum Hayır Yapamıyorum

229. Hangi okuldan mezun oldunuz?

Akademi P.O.M.E.M P.M.Y.O.

230. Kendinizi işinizde genel olarak ne kadar başarılı buluyorsunuz?

Uygun olan rakamı işaretleyiniz.

Başarısız				Başarılı
1	2	3	4	5

231. Yaptığınız işten genel olarak ne kadar memnunsunuz? Uygun olan

rakamı işaretleyiniz.

Memnun değil				Memnun
1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

ADI SOYADI : Cihat Çelik
DOĞUM YERİ VE TARİHİ : Gaziantep / 01.08.1984
İLETİŞİM : cihat_ce@hotmail.com

Eğitim Durumu

2012 - : Haliç Üniversitesi 'Psikoloji'
2009 - : İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı
'Psikoloji'
2008 - 2009 : Adile Sadullah Polis Eğitim Merkezi
2003 - 2008 : Atatürk Üniversitesi 'Felsefe Öğretmenliği'
1998 - 2001 : Anadolu Lisesi

İş

2008 - 2009 : Milli Eğitim Bakanlığında Öğretmen
2009 - Devam Ediyor : İstanbul İl Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Görevli Polis Personeli