

POLİSLERDE İŞ STRESİ ALGISININ KİŞİSEL VE GÖREVE BAĞLI BAZI DEĞİŞKENLERE GÖRE KARŞILAŞTIRILMASI

A Comparative Analysis of Police Officer's Perception of the Job Stress With Respect to Personal and Job Related Variables

Sabahattin ÇAM*
İsmail ÇAKIR**

Özet

Bu çalışmada polislerin iş stresi algısının çeşitli kişisel ve işle ilgili bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini Adana Emniyet Müdürlüğü'ndeki tüm birimlerde görev yapan polislerden 677'si polis memuru ve 98'i amir olmak üzere toplam 775 polis oluşturmuştur. Örnekleme yer alan polislerin 707'si erkek, 68'i kadındır. Veriler, İş Stresi Ölçeği ve araştırma amacı doğrultusunda hazırlanan bilgi formu ile toplanmıştır. Analizler t testi ve tek yönlü varyans analizi tekniği ile yapılmıştır. Sonuçta; adli birimde çalışan polislerin, idari birimde çalışanlardan; meslekte dört yıl ve daha az deneyime sahip olanların, 5-19 yıl arasında deneyime sahip olanlardan; alınan toplam eğitim süresi 11-13 yıl arasında olanların, eğitim süresi 14 yıl ve daha fazla olanlardan; polis memurlarının, amirlerden ve eşi bir işte çalışmayanların, eşi bir işte çalışanlardan daha yüksek iş stresine sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında polislerin cinsiyet, medeni durum ve yetiştikleri yerleşim birimine göre iş stresi algılarının farklılaşmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Polis, İş Stresi, Stres.

Abstract

In this study, police officers' perception of the job stress was investigated to find out if there were significant differences in terms of some personal and work related variables. The sample of the study consisted of total 775 police officers who work at the Adana Police Department. 677 of them were police officers and 98 of them were police supervisors, 707 of them were male and 68

* Yrd. Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi, sabahcam@cu.ed.tr

** Başkomiser/ PDR Uzmanı, Adana Emniyet Müdürlüğü, iscakir@hotmail.com

were female. Data were collected by using “Work Stress Scale” and personal information form developed in the direction of aims of the study. Data were analyzed by using t test and one way ANOVA. Findings indicated that there were significant differences on work stress perception between police officers who work at the judicial and administrative departments in favor of judicial department; between four years and below experienced and 5-19 years experienced in favor of four years and below experienced; between total education year completed 11-13 years and 14 years and above in favor of 11-13 years; between police officers and police supervisors in favor of police officers; and between whose wives work and don't work in favor of whose wife work. However, it was found that there were no significant differences on the perception of job stress of police officers in terms of gender, marital status and the places where they grown up.

Key Words: Police officer, Job Stres, Stres.

Giriş

Toplumsal yaşamın hızla değişmesi, değer ve tercihlerdeki değişimler, bireyden beklenen rol davranışlarının değişimi ve kişinin buna yönelik algısı gibi birçok alandaki değişim insanın yaşamını giderek daha karmaşık hale getirmektedir. Söz konusu değişimler bireyin sosyal ve günlük ilişkilerindeki yaşantısını etkilediği gibi iş-meslek yaşamını da etkilemektedir. Bunun sonucunda bireyin, kendisini zorlayan ve baş etmesi gereken daha fazla yaşam olayıyla karşı karşıya kaldığı söylenebilir.

İnsanlar günlük yaşamlarının farklı alanlarında (eğitim, iş, özel yaşam vb.) çeşitli yaşam olaylarını stres kaynağı olarak algılayıp stres yaşayabilirler. İş stresi, bireyi normal fonksiyonlarından uzaklaştıran psikolojik ya da fiziksel davranışlarını değiştiren işle ilgili etmenlerin sonucunda oluşan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Işıkhan, 2004:73). İş görenin örgüte ve işe uyumunda karşılaştığı sorunlar onun sağlığını etkiler. Çalışanın yaşadığı stres de, çalışma ortamına uyumunu güçleştiren, verimini düşüren, bedensel ve ruhsal sağlığını tehdit eden faktörlerden biridir. Çalışma ortamı dinamiktir, bir örgütte stres yaratan etkenler her zaman vardır ve uyum sürekli yaşanan bir süreçtir (Aydın, 2002:20). İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan iş stresi ile karşı karşıya kalmaktadır. İş stresi, iş arkadaşları arasındaki çatışma, yönetici ile çatışma, iş doyumsuzluğu,

işteki sorumlulukların fazla olması, sosyal desteğin yetersiz olması, iş beklentilerinin belirsizliği veya zaman baskısından kaynaklanabilir (Palletier'den akt. Aydın, 2002:22). McGrath'a göre kurumlarda stres farklı birçok faktörden dolayı ortaya çıkabilmektedir. Bunlar; görev kaynaklı, role bağlı, davranış ortamı kaynaklı, fiziksel çevreden kaynaklanan, sosyal çevreden doğan ve bireyin kendi psikolojik yapısından kaynaklanan faktörlerdir (akt. Ertekin,1993).

Stres kavramına yönelik bilimsel bakış açısı tarihsel süreç içinde farklılaşmış ve stres için farklı kuramsal açıklamalar getirilmiştir. Bunlardan günümüzde daha çok kabul gören görüş stres kavramını bilişsel-etkileşimsel model çerçevesinde açıklayan Lazarus ve Folkman'ın (1984) görüşüdür. Bu yazarlara göre stres, kişi ve çevre etkileşimi sonucunda oluşmaktadır. Bu etkileşimde önemli belirleyici olan bireylerin olayları ve kişileri stres kaynağı olarak algılamaları ve değerlendirmeleridir. Bu bakış açısıyla olaylar tek başına bir stres kaynağı değildir. Bireylerin bir olayı stres verici olup olmaması açısından değerlendirmesi ve stresin yoğunluğu insanların olaylara verdikleri anlamlarla ilişkilidir. Olayları anlamlandırma birincil ve ikincil değerlendirme süreçleriyle oluşmaktadır. Birincil değerlendirmede; kişi olayın kendisi için ne kadar önemli olduğunu değerlendirir ve olayı kendisi için tehdit edici, kayba neden olan ya da zarar verici bir durum olarak yorumlayabilir. Ancak kişi, karşılaştığı durumun zarar ve tehlikesini algılamasına karşın, bunun olumlu yeni yaşantılar ve olanaklar için uygun bir durum olarak algılsa kendisi için bir stres kaynağı olmayabilir. İkincil değerlendirme, kişinin olayı stres verici olarak algıladığında başlar. Bu da kişinin stres verici duruma yönelik başa çıkma yeteneklerinin ve kaynaklarının, durumla baş etmeye yetip yetmeyeceğinin zihinsel değerlendirmesidir.

Bireyin karşılaştığı durumun stres kaynağı olup olmadığı ve bununla baş etme açısından kendini değerlendirmesinde kişinin benlik saygısı, kişilik yapısı, içinde yaşadığı kültürel değerler, olayın olduğu bağlam, o andaki duygusal durumu, fiziksel özellikleri ve cinsiyeti gibi algısını etkileyen özelliklerinin tümü önemli belirleyicilerdir (Şahin, 1998).

Literatür ışığında yapılan incelemelerde iş stresi kaynaklarının şu şekilde gruplandırılabilirdiği görülmektedir: a) çalışma koşulları ve işin yükü, b) iş yeri organizasyonu bozukluğu ve iş bölümü düzensizlikleri, c) örgüt yapısındaki rol, görev ve sorumlulukların dağılımında bozukluklar, d) iş yeri uzaklığı ve ulaşım, e) maaş ve ücret yetersizliği, f) hızlı teknolojik değişme, g) örgüt hiyerarşisinde yükselme hırsı ve isteği, h)

işin gerektirdiği kişilerarası ilişkiler ve 1) vardiyalı çalışma (Aslantaş, 2001; Çakır, 2006). Bunların içinde en önemlileri örgütün yapısı, çalışma koşulları ve işin niteliği olduğu söylenebilir.

Her mesleğin icra edilme koşulları ve çalışanlarının karşılaştığı sorunlar birbirinden önemli farklılıklar gösterir. Dolayısıyla farklı mesleklerde çalışanların iş stresi kaynakları farklılıklar gösterebilir. Örneğin hizmet sektöründe (otel işletmeleri) iş görenler üzerinde yetersiz maaş, aşırı gürültülü ortamlar, müşteri ve alt-üst ilişkileri ile çalışma ortamının temiz olmaması stres yaratan önemli etkenler olduğu saptanmıştır (Topaloğlu ve Tuna, 1998). Polis, öğretmen ve öğrenci gruplarının stres düzeyi ve kaynaklarının incelendiği bir çalışmada, polis grubunun diğer gruplara göre önemli ölçüde psikolojik çöküntü içinde oldukları saptanmıştır. Stres kaynaklarının ise; iletişim eksikliği, denetim sıklığı, sorumlulukların ve iş yükünün fazla oluşu, tehlike ve suç mağdurlarıyla yüz yüze gelme, sürekli hareket ve avukatların baskısı ile karşılaşmanın ilk sıralarda yer aldığı bulunmuştur (Hart, vd., 1995).

Polislerin stres kaynaklarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmaları özetleyen Çakır (2006), iş yerinin idari yapısı ve yapılanması, çalışma süreleri, iş yükü, iş yerinin fiziksel özellikleri, maaşların yetersiz olması, meslekte ilerleme ve idari politikaların iş stresi kaynakları olduğunu vurgulamaktadır. Çakır (2006) Emniyet Teşkilatında en yüksek düzeyde görülen ve çalışanlarının verimliliğini ve motivasyonunu olumsuz yönde etkileyen örgütsel stres kaynaklarını şu başlıklar altında toplanabileceğini ifade etmektedir: a) yetersiz ücret, b) iş yükü, c) çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması, d) rol belirsizliği ve rol çatışması, e) örgüt politikaları, f) emeklilik ve gelecekle ilgili kaygılar ve g) kariyer ilerlemesi. Roberts (2001) ise, polislerde iş stresinin örgüt içi, örgüt dışı, adli yargı, bireysel özellikler ve bu dört faktörün etkileşiminden oluşan beşinci faktör olmak üzere beş faktörde toplanabileceğini belirtmektedir.

Polislerin yaşadıkları stres ile hangi değişkenlerin ilişkili olduğuna yönelik birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların birinde iş stresi ile iş yeri koşulları, kişilik özellikleri, işin niteliği, iş yerinin örgütlenme biçimi, stresle baş etme stratejileri, iş doyumu, sosyal destek, roller ve strese yatkınlık gibi faktörlerin ilişkili olduğu görülmüştür (Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Araştırma Merkezi, 1999). Polislerin çalıştıkları birime göre, stres kaynakları ile ilgili tüm boyutlarda ekipte çalışanların büroda çalışanlardan daha fazla stres altında oldukları belirlenmiştir (Aslantaş, 2001). Polislerde iş stresi ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Ayrıca farklı birimlerde ve farklı çalışma sistemine göre

çalışan polislerin algıladıkları stres ile iş doyumu farklılaşmaktadır (Altundaş, 2000). Polislerin stres kaynakları, belirtileri, performansa etkisi ve başa çıkma yöntemlerinin incelendiği bir çalışmada, en sık ifade edilen stres kaynağı olarak “ücretin yetersizliği”, en çok görülen belirti “terleme”, performansa olumsuz etkisi ise “işten ayrılmayı düşünme” şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Başa çıkma yöntemi olarak en sık “stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme” şeklinde etkili olmayan bir yöntemin kullanıldığı görülmektedir (Eren, 2001).

Yurt dışında yapılan bir çalışmada da devriye polisleri ile büro polisleri arasında stresi algılama biçimleri açısından anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, devriye memurlarının daha fazla stres altında kaldıkları saptanmıştır (Violenti ve Aron, 1995; Gül, 2008). Mesleki deneyime göre de iş stresini algılama farklılaşmaktadır. Mesleğe yeni başlayan polislerle, meslek deneyimi fazla olan polislerin, orta düzeyde meslek deneyimi olan polislerle göre daha az iş stresi yaşadıkları bildirilmiştir (Patterson, 1992). Bir diğer çalışmada polis şefleri ile polis memurlarının stresi algılama biçimleri arasında farklılık bulunmazken, eğitim düzeyi yükseldikçe polis şeflerinin çalışanlara daha az baskıcı davranışlarda bulunduğu görülmüştür (Perrott ve Taylor, 1995).

Polislik mesleğinin toplumda icra edilen birçok meslekten oldukça farklı ve kendine özgü yapılması ve görev tanımı vardır. Mesleğin bu özelliğinden dolayı polislik mesleğini yürüten çalışanların karşılaştıkları stres kaynakları diğer mesleklerin stres kaynaklarından farklıdır. Stresin kaynağı ne olursa olsun bunu algılama düzeyi çalışanın kişilik özellikleri, çalışma koşulları, mesleğe yönelik algısı, sahip olduğu eğitim durumu, sosyalleşme koşulları gibi birçok faktörden etkilenebilmektedir. Polislerde iş stresinin kaynaklarına yönelik bilgiler araştırmalarla daha açık olarak ortaya konulmasına karşın, polislerin iş stresini algılamalarıyla ilişkili olabilecek kişisel ve mesleki niteliklerinin neler olduğu hakkında o kadar açık bilgiler mevcut değildir. Böylece bu çalışmada polislerin; çalıştıkları birim, meslekte çalışma süresi, aldıkları eğitim süresi, mesleğe girene kadar yetiştikleri yerleşim birimi, rütbe, cinsiyet, medeni durum ve eşlerinin çalışma durumu değişkenlerine göre iş stresi algılarında farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

1.Yöntem

Bu araştırma, karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli betimsel bir çalışmadır. Böyle bir araştırma modeli, kategorik ya da kategorik hale getirilmiş bağımsız değişkenlerin düzeylerine göre bağımlı değişkende farklılık olup olmadığını incelemeye olanak sağlar (Karasar, 1994). Bu çalışmada bağımlı değişken iş stresi algısı; bağımsız değişkenler ise, polislerin çalıştıkları birim, meslekteki çalışma süresi, mesleğe girene kadar yetiştikleri yerleşim birimi, rütbe, cinsiyet, medeni durum ve evli polislerin eşlerinin çalışma durumudur.

1.1.Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini Adana İl Emniyet Müdürlüğü'nün il merkezinde görevli polisler oluşturmaktadır. Çalışmanın yapıldığı zaman diliminde yukarıda belirtilen müdürlükte görevli 210 (% 5.5) amir ve 3603 (%95.5) polis memuru olmak üzere toplam 3813 polis olduğu saptanmıştır. Cinsiyete göre ise, kadın polislerin sayısı yaklaşık % 4'lük bir grubu oluştururken, erkeklerin oranı % 96'dır.

Çalışma evreninde polislerin çalıştıkları birimler, görevlerinin niteliklerine göre üç grupta toplanmıştır. Bu birimler ve görevli polis sayıları ise, operasyonel-önleyici ve adli görevler (% 84.6), masa başı-idari görevler (%10.9) ve lojistik-teknik ve destek görevler (% 4.85) olduğu gözlenmiştir. Çalışmada bu gruplar Adli, İdari ve Teknik-Destek Birimler olarak isimlendirilmiştir.

Polis memurlarının örnekleme alınmasında sistematik örnekleme yaklaşımı kullanılmıştır. Bunun için çalışma evrenindeki birimlerin görev listelerinde, listelerin başından, ortasından ve sonundan üçer kişi olmak üzere 713 (% 19) kişi seçilmiştir. Ancak toplanan veriler incelendiğinde 36 kişinin doldurdukları ölçeklerde çok sayıda maddenin boş bırakılması ve sistemli olarak yanlış yanıtlanma olması nedeniyle değerlendirilmeye alınmamıştır. Amirlerin sayısının az olması nedeniyle çalışma evrenindeki tüm amirlere ulaşılmaya çalışılmış, ancak grubun yaklaşık yarısına ulaşılmıştır (% 47.6). Sonuçta örnekleme 98 amir ve 677 memur olmak üzere toplam 775 polis alınmıştır. Tablo 1'de örnekleme seçilen polislerin dağılımları verilmiştir.

Tablo 1: Örnekleme Yer Alan Polislerin Çalışılan Birim, Cinsiyet ve Rütbeye Göre Dağılımları

Çalışılan Birim	Kadın		Erkek		Toplam
	Memur	Amir	Memur	Amir	
Adli Birim	35	1	519	63	618
İdari Birim	15	--	45	17	77
Tek-dest. Birimi	16	1	47	16	80
Toplam	66	2	611	96	775

Örnekleme yer alan polislerin 618'i adli, 77'si idari ve 80'i de teknik-destek birimlerinde görev yapmaktadırlar. Polislerin 68'i kadın 707'si de erkektir. Toplam 98 amirden sadece 2'si kadındır.

1.2. Veri Toplama Aracı

İş stresi ile ilgili veriler Stres Ölçeği'nde yer alan 13 alt ölçekten biri olan *İş ve Okul Hayatı* alt ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Bireylerin hangi konularda stres yaşadıklarını, strese bağlı ne gibi belirtiler gösterdiklerini ve strese yatkınlığı belirleyen faktörlerin neler olduğunu incelemek amacıyla Miller ve Smith tarafından 1987 yılında geliştirilen Stres Ölçeği, Şahin ve Durak (1994) tarafından Türk toplumunda kullanılmak üzere uyarlanmıştır. İş ve Okul Hayatı alt ölçeği kullanımda *İş Stresi Ölçeği* olarak tanımlanmaktadır. Ölçek, bireylerin farklı iş olaylarından ne kadar etkilendiklerinin sorulduğu 41 maddeden oluşan Likert tipi bir ölçektir. Maddelere verilen yanıtlar 1-5 arasında değerler almaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, yüksek düzeyde iş stresinin algılandığını göstermektedir. Ayrıca çalışılan birim, rütbe, cinsiyet, yaş, yetiştikleri yerleşim birimi ve çalışma sistemiyle ilgili bilgileri toplamak için hazırlanan sorular ölçeğe eklenerek katılımcılardan bunları yanıtlamaları istenmiştir.

Stres Ölçeği, ölçek uyarlama çalışmalarında (Şahin ve Durak, 1994; 1995) ölçüt geçerliği amacıyla kullanılmış, ancak İş Stresi Ölçeği ile ilgili yeterli geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılmadığı görülmüştür.

Ölçekle ilgili psikometrik bilgi eksikliğini gidermek ve çalışmadaki örnekleme nasıl kullanılacağına karar vermek amacıyla bu çalışma kapsamında ölçeğin bazı geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Psikometrik çalışmalar araştırmanın temel amacı için toplanan veriler üzerinde yürütülmüştür.

Ölçeğin yapı geçerliğini incelemek için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Sonuçta KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değerinin .90 olduğu ve maddelerin ortak varyans değerlerinin .32 ile .83 arasında değiştiği görülmüştür. Öz değeri 1.00'den büyük olan ve varyansın %57.98'ini açıklayan 10 faktör elde edilmiştir. Öz değeri 9.69 olan birinci faktör varyansın %23.63'ünü açıklarken, ikinci faktör %6.27, üçüncü faktör %5.29 ve onuncu faktörün de % 2.84 varyansı açıklama değerlerine sahip olduğu bulunmuştur. Faktörlerin öz değerlerinin grafiği incelendiğinde de birinci faktörün öz değerinden (9.69) sonra önemli bir kırılmanın olduğu ve ikinci faktörün öz değeri ile (2.57) onuncu faktörün öz değeri (1.02) arasında farkın çok küçük olduğu saptanmıştır. Ölçekte yer alan 41 maddeden 36'sı .40 ile .63 arasında, 5 madde ise .34 ile .39 arasında değişen faktör yükleriyle birinci faktöre yüklendiği görülmüştür. Maddelerden 14'ü birinci faktöre uygun değerlerle yüklendiği halde dağınık bir biçimde diğer faktörlere de .30 ile .50 arasında değişen değerlerle yüklenmiştir. Bu maddeler, ölçeğin bütünlüğünü bozmamak için ölçekten çıkarılmamıştır. Ayrıca bunlardan bir bölümünün de bir faktörde kabul edilebilecek biçimde kümelenmediği saptanmıştır. Her bir madde puanının, toplam puandan çıkarılarak hesaplanan madde-toplam puan korelasyon değerlerinin .31 ile .59 arasında değiştiği saptanmıştır ($p < 0.01$). Elde edilen bu sonuçlara dayanarak ölçeğin iş stresini ölçen tek boyutlu bir araç olduğu kabul edilebilir. Ölçeğin güvenilirliğine Cronbach Alfa Katsayısı hesaplanarak bakılmış ve değer .92 olduğu bulunmuştur.

1.3. Verilerin Toplanması

Çalışmanın verileri, Çakır'ın (2006) yüksek lisans tez çalışması amacıyla topladığı verilerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Veri toplama izni için İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü'nden yazılı onay alınmış ve tüm birim amirlerine ulaştırılarak araştırma hakkında bilgilencmeleri sağlanmıştır. Veriler, Mart-Temmuz 2004 tarihleri arasında toplanmıştır. Ölçeğin geçerli ve güvenilir bir şekilde doldurulmasının sağlanması için birimlerin görev yoğunlukları, çalışma saatleri, izin ve istirahat durumları göz önünde bulundurulmuştur. Böylece polislerin çalıştıkları günler

uygulama için tercih edilmiştir. Ayrıca 21 Mart Nevruz Bayramı Olayları, 3–10 Nisan Polis Haftası Etkinlikleri ve 28–29 Haziran’da İstanbul’da düzenlenen NATO toplantısı nedeniyle belirli sürelerde veri toplama işlemi durdurulmuştur.

1.4. Verilerin Analizi

Veriler, SPSS 11.5 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İş Stresi Ölçeği’nin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında Açıklayıcı Faktör Analizi, Cronbach Alfa ve basit korelasyon analizi teknikleri kullanılmıştır. Araştırmada ele alınan bağımsız değişkenlere göre gruplar arasında anlamlı farkın olup olmadığını belirlemek için t testi ve tek yönlü varyans analizi tekniği kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda farkın anlamlı olduğu durumlarda farkın kaynağına LSD (en küçük anlamlı fark) testi ile bakılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında 0,05 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır.

2. Bulgular

Polislerin görev yaptıkları birim, meslekteki çalışma süresi, aldıkları eğitim süresi ve yetiştikleri yerleşim birimi değişkenleri açısından, her bir değişkenin farklı kategorilerine göre İş Stresi Ölçeği’nden aldıkları puanların aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Puan ortalamaları arasında anlamlı farkın olup olmadığını saptamak amacıyla her bir değişken için elde edilen puanlara tek yönlü varyans analizi tekniği uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Polislerin Çalıştıkları Birim, Meslekte Çalışma Süresi, Alınan Eğitim Süresi ve Yetiştikleri Yerleşim Birimi Değişkenlerine Göre İş Stresi Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve F Değerleri

Değişken	Kategori	n	\bar{X}	ss	F
Çalışılan Birim	Adli	618	133.49	27.42	3.18*
	İdari	77	125.21	32.80	
	Tek-Dest.	80	130.20	30.37	
Meslekteki Çalışma Süresi	0-4 yıl	137	138.80	24.52	2.84*
	5-9 yıl	188	128.16	28.70	
	10-14 yıl	228	132.33	28.75	
	15-19 yıl	117	131.63	30.65	
	20 ve üstü	105	132.10	28.11	
Alınan Eğitim Süresi	11-13 yıl	489	134.57	28.73	4.85*
	14-16 yıl	229	129.45	26.68	
	17 ve üstü	57	124.63	30.11	
Yetiştirilen Yerleşim Birimi	Köy	240	132.97	29.54	1.20
	Kasaba	58	127.41	29.28	
	İlçe	239	134.29	26.72	
	İl Merkezi	238	130.90	28.57	

* p<0.05

Tabloda görüldüğü gibi polislerin çalışan birime (F=3.18; p< 0.05), meslekteki çalışma süresine (F=2.84; p< 0.05) ve aldıkları eğitim süresine göre (F=4.85; p< 0.05) iş stresini algılamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Polislerin yetiştikleri yerleşim biriminin türüne göre ise, iş stresini algılamaya yönelik puan farklarının anlamlı olmadığı görülmüştür (F=1.20; p> 0.05).

Çalışılan birime göre farkın kaynağına bakıldığında adli birimde çalışan polislerin aritmetik ortalama değerinin (\bar{X} =133.49) idari birimde çalışanlardan (\bar{X} =125.21) yüksek olduğu gözlenmiştir. Meslekteki

çalışma süresine göre, meslekte “0-4” yıl arasında çalışanların puan ortalamalarının, çalışma süresi “5-9 yıl”, “10-14 yıl” ve “15-19 yıl” olanlardan anlamlı olarak yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca bu gruptakilerin, meslekte 20 ve daha fazla yıl çalışanlardan anlamlı olmamakla birlikte yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmüştür. Alınan eğitim süresine göre farkın kaynağına bakıldığında ise, eğitim süresi “11-13 yıl” arasında olanların, eğitim süresi “14-16 yıl” ile “17 yıl ve üstü” olanlardan anlamlı olarak daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları gözlenmiştir.

Örnekleme yer alan kadın polislerden amir olanların sayıları çok azdır. Bu analizlerde sayının az olması dolayısıyla rütbeye göre karşılaştırmada kadınlar; cinsiyete göre karşılaştırmada ise amir grubundakiler analizlere dahil edilmemiştir. Polislerin evli ve bekar olma durumlarına ve evli olanların eşlerinin bir işte çalışıp çalışmamasına göre puanları karşılaştırılmıştır. Bu analizlerde dul ve boşanmış olanlar analiz dışında bırakılmıştır. Evli olduğunu belirten üç kişi eşinin çalışma durumunu belirtmediği için bunlar da ilgili analizde yer almamıştır. Dolayısıyla bu değişkenlere yönelik karşılaştırmalarda yer alan toplam sayılar tüm örnekleme yer alan 775 değerinden farklılık göstermiştir. Analizlerden elde edilen sonuçlar Tablo 3’de sunulmuştur.

Tablo 3: Polislerin Rütbe, Cinsiyet, Medeni Durum ve Evli Olanların Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre İş Stresi Ölçeği Puanlarının Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve t Değerleri

Değişken	Kategori	n	\bar{X}	ss	t
Rütbe	Polis Memuru	611	133.16	27.58	3.68*
	Amir	96	121.93	29.07	
Cinsiyet	Kadın	66	139.15	31.49	1.65
	Erkek	611	133.16	27.58	
Medeni Durum	Evli	691	132.18	28.45	0.20
	Bekar	80	132.85	28.42	
Eşin Çalışma Durumu	Çalışıyor	177	125.64	29.00	3.58*
	Çalışmıyor	511	134.43	27.87	

p<0.05

Tablodaki değerlerden, sadece erkek polislerin puanlarının karşılaştırılması sunucunda polis memurlarının amirlerden daha yüksek iş stresi algıladıkları anlaşılmaktadır (t=3.68; p<0.05). Analizlere amirler dahil edilmeden, sadece polis memurlarının cinsiyete göre puanlarının karşılaştırılması sonucunda ise, kadın polis memurlarının aritmetik ortalamasının erkeklerden yüksek olduğu ancak bu puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür (t=1.65; p>0.05). Polislerin evli ya da bekar olmalarına göre puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık görülmezken (t=0.20; p>0.05), evli olan polislerden eşlerinin bir işte çalışmayanların algıladıkları iş stresi puan ortalamalarının, eşi çalışıyor olanlardan anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunmuştur (t=3.58; p<0.05).

3.Tartışma ve Yorum

Polislerin algıladıkları iş stresinin incelendiği bu çalışmada görev yapılan birim, meslekteki çalışma süresi, alınan eğitim süresi, rütbe ve eşin bir işte çalışma değişkenlerine göre algılanan iş stresinde anlamlı farklılık

bulunurken, cinsiyet, medeni durum ve polislerin yetiştikleri yerleşim birimine göre anlamlı farklılık görülmemiştir.

Görev yapılan birime göre, adli birimde çalışan polislerin iş stresi algıları idari birimde çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu devriye ya da ekipte çalışan polislerin diğer birimlerde çalışanlardan daha fazla stres altında oldukları ve daha yüksek iş stresi yaşadıkları yönündeki araştırma bulgularıyla tutarlık göstermektedir (Violenti ve Aron, 1995; Gül, 2008; Altundaş, 2000; Aslantaş, 2001). İş stresinin iş görenler üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu ortaya koyan birçok araştırma bulgusu mevcuttur. Yüksek düzeyde iş stresi, iş devamsızlık, iş devri, meslekten ayrılmayı düşünme, iş doyumu ve tükenmişlik gibi işle ilgili birçok olumsuz durumla ilişkili olduğu söylenebilir. Polislerin çalıştıkları birime göre tükenmişlik yaşantılarının incelendiği bir çalışmada çevik kuvvet ve karakolda görev yapan polislerin, tükenmişliğin farklı boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında diğer birimlerde çalışanlara göre daha fazla tükenme yaşadıkları görülmektedir (Taşdöven, 2005). Özellikle doğrudan “insanla” çalışmayı gerektiren mesleklerde iş stresi ve tükenmişlik, iş verimini ve mesleğin etkili bir şekilde icrasını olumsuz etkileyeceği düşünülebilir. Çalışmamızda “adli birim” olarak adlandırılan birimde yer alan polisler asayiş, kaçakçılık ve organize suçlar, terörle mücadele, çevik kuvvet, özel hareket, çocuk, güvenlik, trafik denetleme, hassas bölgeleri koruma, devlet büyüklerini koruma, istihbarat şubeleri ve polis merkez amirliklerinde çalışanlardır. Bu birimlerde görev yapanlar, her an suçlu ya da mağdurla karşı karşıya kalma, saldırıya maruz kalma, zanlıyı takip etme, düzensiz çalışma saatleri, sürekli hareket halinde olma veya uzun süre hareketsiz kalma, günlük çalışma süresi içinde hangi durumlarla karşılaşabileceğini kestirememe gibi işin niteliğine ait birçok durum ve koşul altında çalışmaktadırlar. Bu görevleri yapan polislerin iş stresinin diğer birimlerde çalışanlara göre daha yüksek algılamaları beklenen bir sonuçtur.

Meslekteki çalışma süresi açısından ise, meslekte “0-4 yıl” arasında çalışanların “20 yıl ve daha fazla” çalışanlardan anlamlı fark olmamakla birlikte, bu grubun iş stresini “5-19 yıl” deneyim süresine sahip polislerden daha yüksek algıladıkları bulunmuştur. Araştırmanın bu bulgusu, Petterson’un (1992) çalışmasında ulaşılan sonucu desteklemektedir. Sözü edilen çalışmada orta düzeyde iş deneyimine sahip olan polislerin, mesleğe yeni başlayan ve mesleki deneyimi fazla olan polislerden daha az iş stresi yaşadıkları bulunmuştur. İki araştırma

sonucunda gözlenen bu çelişki, polisleri mesleki deneyime göre gruplarken benimsenen "yıl" ölçütünden kaynaklandığı düşünülebilir. Bununla birlikte, mesleğe uyum sağlama süreci açısından meslekteki ilk yıllar oldukça önemlidir. Kişinin, mesleğin kendisine uygun olduğunu test etmesi, mesleğin-işin gereklerini kavraması ve kendini buna göre düzenlemesi meslek yaşantısı boyunca sürse de, bu durum genellikle meslekte geçirilen ilk yıllarda daha yoğun yaşanmaktadır. Mesleki deneyimi az olan polislerin iş stresini daha yüksek algılamaları bu süreçle açıklanabilir.

Polislerin ilköğretimden itibaren aldıkları eğitim süresine göre "11-13 yıl" eğitim alanların "14-16 yıl" ve "17 yıl ve üstü" eğitim alanlardan daha yüksek iş stresi algıladıkları saptanmıştır. Günümüzde polislik mesleğine giriş farklı yollardan olabilmektedir. Daha önce uygulanmakta olan lise eğitiminden sonra yaklaşık bir yıllık eğitim; liseden sonra iki yıllık Polis Meslek Yüksek Okulu eğitimi; Polis Koleji ve Polis Akademisi eğitimi; bir diğer yol ise son iki yıldır uygulanmakta olan üniversitede herhangi bir program mezunu olup yaklaşık bir yıllık polis eğitiminden sonra polislik mesleğine giriş yapılabilmektedirler. Amirler, iki yolla bu pozisyonlarını elde edebilmektedirler. Bunlardan biri, polis akademisinden mezun olunca doğrudan komiser yardımcılığı görevine başlamak; diğeri, polis memurluğundan dört yıllık bir yüksek öğretimi bitirenlerden sınav ile hak kazanıp yaklaşık bir yıllık eğitimden sonra başarılı olup amir grubuna girmektir. Uzun süre eğitim almak daha düşük iş stresi yaşamayı etkiliyor olabilir. Çünkü kişi eğitim yaşantısı boyunca daha fazla kendini tanıma, farklı durumları analiz etme ve bunları değerlendirme becerilerini geliştirme olanağına sahip olabilmektedir.

Polislerin eğitim süresi "rütbe" ile ilişkili görülmektedir. Nitekim araştırmamızın kapsamında yer alan 96 amirin yaklaşık beşte dördü 14 yıl ve daha üstü bir eğitim süresine sahiptir. Polislerin stresi algılamaları rütbeğe göre karşılaştırıldığında ise, polis memurlarının amirlerden daha yüksek iş stresini algıladıkları bulunmuştur. Bir çalışmada polis şefleri ve polis memurlarının stresi algılama biçimleri arasında anlamlı bir farklılık görülmediği belirtilmektedir (Perrott ve Taylor, 1995). Ancak aynı çalışmada polislerin eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanlara daha az baskıcı davranışlarda bulduklarına işaret edilmektedir. Tükenmişlik kişinin mesleğini icrasını ve meslektaşları ve hizmet verdiği insanlarla ilişkilerini etkileyen önemli bir durumdur. Bu konuda yapılan bir çalışmada (Murat, 2003) polis memurlarının amirlere göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca amirlerinden "her

zaman” takdir gördüğünü belirten polislerin, “ara sıra “takdir gören ve “hiç takdir görmeyen” polislerden daha az “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” yaşadıkları görülmektedir. Gerçi söz konusu çalışmada oldukça sınırlı bir örneklem (bir ilde yer alan Polis Meslek Okulu’ndaki polis memurları ve amirler) alınmış olsa da elde edilen sonuçlar bu konuda bir fikir verebilmektedir. Çünkü tükenmişlik hem bireysel özelliklerden hem de kurumun (iş yerinin) özelliklerinden etkilenmektedir. Stresle başa çıkma tarzları açısından da polis memurlarının amirlere göre “kendine güvensiz yaklaşımı” daha fazla kullandıkları gözlenmektedir (Çakır, 2006). Yukarıda belirtilen konuyla ilgili bulgular ile bu çalışmanın “eğitim süresi” ve “rütbe” ile ilgili bulguları oldukça paralel görülmektedir.

Araştırmada iş stresi algısının farklılaştığı diğer bir değişken polislerin eşlerinin bir işte çalışıp çalışmamasıdır. Eşi bir işte çalışmayan polisler, eşleri çalışan polislerden iş stresini daha yüksek algılamaktadırlar. Sadece kendi maaşıyla ailesinin geçimini sağlamakta güçlük yaşayan kişi işine yönelik olumsuz bir algı geliştirebilir; iş yükünü, işteki değişiklikleri ve kendisinden beklenen görevleri bir stres kaynağı olarak değerlendirebilir. Polislerin stres kaynakları, çalışma ortamından memnun olmama sebepleri, sorun olarak kendilerini rahatsız eden durumların nelerin olduğuyla ilgili yapılan çalışmalarda ilk sırada “yetersiz ücret” (Bilen ve Badem, 1997; Erden, 2001) ya da “ekonomik sorunların” (Murat, 2003) yer aldığı görülmektedir. Kuşkusuz yüksek iş stresi algısını sadece “ücretin yetersizliğiyle” açıklamak pek doğru olmaz. Bir işte çalışmak ekonomik bir katkı sağladığı gibi kişinin psikolojik sağlığı ve diğer sosyal dinamikler açısından önemli bir faktör olduğu kabul edilmektedir. Eşin çalışıyor olması ekonomik katkının yanında, iş dünyasını anlama, iş yaşantılarını eşle karşılıklı konuşma ve sosyal destek olma açısından önemli bir faktördür. Böyle bir yaşantının aile ilişkilerini de olumlu yönde etkileyebileceği ve kişinin kendini daha güçlü algılamasına önemli katkılar sağlayacağı ileri sürülebilir.

Algılanan iş stresi düzeyi, stresle baş etme tarzları ile ilişkili görülmektedir. Algılanan iş stresi düzeyi yükseldikçe polislerin stresle baş etmede daha çok “kendine güvensiz yaklaşım” ve “sosyal desteğe başvurma” tarzlarını kullanmaları artmaktadır (Çakır, 2006). Sosyal desteğe başvurma kişinin duygusal olarak rahatlatan bir yanı olmasına karşılık, özellikle “kendine güvensizliğin”, stresle baş etmede etkili bir yaklaşım olmadığı kabul edilmektedir.

Çalışmada polislerin cinsiyeti, medeni durumları ve yetiştikleri yerleşim birimine göre stresi algılamalarının farklılaşmadığı görülmektedir. Bir işte çalışan kadınlarla yapılan çalışmalar, kadınların değişik psikopatolojilerde erkeklere göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğunu ve işle ilgili stresli durumlarını kendilerine saklama eğiliminde olduklarını göstermektedir (Uçman, 1990). Aynı çalışmada stresle başa çıkmada da cinsiyet farkı olmadığına işaret edilmiştir. Ancak Çakır (2006), stresle başa çıkmada kadın polislerin erkeklere göre “kendine güvensiz yaklaşım” ve “sosyal desteğe başvurma” tarzlarını daha çok tercih ederken; erkeklerin daha çok “iyimser yaklaşımı” kullandıklarını saptamıştır. Araştırmamızın cinsiyetle ilgili bulgusu, daha önce yapılan çalışma bulgularıyla oldukça çelişmektedir. Polislerin medeni durumları ve yetiştikleri yerleşim birimine göre farkın olmaması, bu değişkenlerin iş stresini algılamada önemsiz faktörler olduğunu göstermektedir. Nitekim, ilgili yayınlarda stresi algılama ve stresle başa çıkmada daha çok kişilik özelliklerinin ve dinamiklerinin önemli belirleyiciler olduğu vurgulanmaktadır (Yöndem, 2006).

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, polislerin işle ilgili olan görev yapılan birim, meslekteki çalışma süresi ve rütbe faktörlerine; kişisel olan alınan eğitim süresi ve eşin bir işte çalışma durumlarına bağlı olarak iş stresi algılarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yüksek iş stresi, iş görenin hem iş yaşantısını hem de yaşamının diğer yönlerini olumsuz yönde etkilediği bilinen bir gerçektir. Araştırmamızın bulguları doğrultusunda özellikle çevik kuvvet polisleri, devriye/ekip polisleri, karakolda görevli polisler ve meslekte ilk yıllarını geçiren “polis memurlarının” iş stresi açısından risk grubunu teşkil ettikleri söylenebilir. Bu özellikleri taşıyan polislere polislik mesleği, iş ortamı ve değişiklikleri konusunda hizmet içi eğitimleri düzenlemekte yarar vardır. Ayrıca bu gruba iş stresi ve başa çıkma becerilerini geliştirme eğitimleri verilebilir. Emniyet Müdürlükleri bünyesinde etkinlik gösteren Rehberlik ve Danışma Bürolarında bireysel veya grup çalışmaları düzenlenerek iş stresini yüksek düzeyde algılayan polislere iş durumlarını etkili değerlendirmeyi, iş stresi algısını düşürmeyi ve stresle başa çıkma becerilerini geliştirmeyi hedefleyen psikolojik danışma çalışmaları yapılabilir. Bununla birlikte bu bürolarda bireysel ya da grupla psikolojik danışma çalışmaları yapmak üzere görevlendirilecek personelin

psikolojik danışma yapabilme konusunda yeterliği olan kişilerden seçilmesi/atanması işlevsel bir uygulama olacaktır. Aksi takdirde psikolojik danışma hizmetlerinin Emniyet Örgütü içinde sunulması amacıyla kurulan bu büro kullanım amacı dışında faaliyet gösterebilir ya da işlevsellikten yoksun duruma gelebilir.

İş stresi algısı yüksek olan polis grubunun yaptıkları görevler değerlendirildiğinde işin fiziksel, fizyolojik ve psikolojik açıdan oldukça yorucu olduğu ve bunların gün içinde düzenli olmayan çalışma saatleri sistemiyle görev yaptıkları görülmektedir. Bu açıdan emniyet örgütünde iş stresini azaltacak düzenlemeler yapılabilir (örneğin çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi).

Çalışılan birime göre iş stresi algısının farklı olduğu çalışmanın çarpıcı sonuçlarından biridir. Bu nedenle birimlere görevlendirme yapılacağı zaman adayın ilgili birim ve görevleri ile ilişkili olduğu kabul edilen ilgi, yetenek ve özelliklerinin ölçme-değerlendirme sonucu tespit edilerek görevlendirmenin yapılması uygun olacağı düşünülmektedir. Böylece göreve göre personel tespiti yapılabilecektir.

Alınan eğitim süresinin polislerin iş stresi algılarını etkilediği araştırmada ortaya çıkan diğer önemli bir sonuçtur. Önceleri ilkokul mezunu polisler varken, sonraları ortaokul ve lise mezunu, günümüzde ise artık en az yüksek okul mezunu olan polisler görev yapmaktadır. Eğitim düzeyindeki bu gelişmenin yanında eğitim kalitesinin artırılmış olmasının da iş stresi ve stresle baş etmede olumlu etkilerinin olduğu söylenebilir. Her düzeydeki öğrencilerin öğretmenlerini-educatorlarını model alabilecekleri yaygın olarak kabul gören bir görüştür. Bu nedenle özellikle Polis Meslek Yüksek Okullarında görev alacak eğitim ve idari personelin eğitim alanına eğilimli, istekli ve kendi alanında yeterliliğinin yüksek düzeyde olması önemlidir. Bunun yanında da stresli durumları karşılama ve bunlarla baş etme konusunda öğrencilere etkili bir model olabilecek nitelikleri taşınması beklenir. Böylece polis yetiştiren okullarda görevlendirilecek personelin bu niteliklerinin incelenerek atamaların yapılması işe vuruk bir uygulama olacağı kabul edilebilir.

Bu çalışmada iş stresiyle ilgili olabileceği öngörülen değişkenler tek tek ele alınıp analizler yapılmıştır. Bunun nedeni de örnekleme yer alan amir ve kadın polislerin toplam sayıya göre oranının az olmasıdır. Başka bir çalışmada bu iki değişken açısından yeterli sayıda polise ulaşılarak polislerin çalıştıkları birim, rütbe ve cinsiyete göre, üç değişken birden analizlere dahil edilerek iş stresi algısı karşılaştırılabilir.

Çalışmanın diğer bir sınırlılığı birim açısından yapılan gruplamayla ilgili olduğu düşünülebilir. Polislerin çalıştıkları birimler belirlenirken işi yürütürken yapılan görevlerin benzerliklerine göre farklı birimler birleştirilerek adli, idari ve teknik-destek birimler şeklinde gruplanmıştır. Adli birimde 13, idari birimde 16 ve teknik-destek biriminde 10 şube birer grupta toplanmıştır. Bir diğer çalışmada böyle bir gruplama yapılmadan, doğrudan polislerin görev yaptıkları şubeler veya amirlikler şeklinde ele alınıp iş stresi algısı incelenebilir. Böylece görev yapılan birime bağlı olarak iş stresi algısıyla ilgili daha ayrıntılı bilgilere ulaşılabilir.

Kaynaklar

- Altundaş, Olgun, (2000), *Poliste İş Stresi ve İş Tatmini*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aslantaş, Alptekin, (2001), *Emniyet Teşkilatında Stres Kaynakları ve Yönetimi (Nevşehir Uygulaması)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Aydın, İnanet Pehlivan, (2002), *Yönetimde Stres Kaynakları*, Ankara: Pegem A Yayınları.
- Bilen, Aysel ve Badem, Gökçen, (1997). "Trafik Şube Personelinin Sorunlarının Araştırılması", *Polis Dergisi*, 4 (11), ss.39-47.
- Çakır, İsmail, (2006), *Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Emniyet Genel Müdürlüğü Trafik Araştırma Merkezi, (1999), *Stres Tarama Çalışması*, Ankara: Başbakanlık Basımevi.
- Eren, Murat Erkan, (2001), *İstanbul Emniyet Müdürlüğü TEM. Şb. Md. Personelinin Stres Kaynakları, Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Ertekin, Yücel, (1993), *Stres ve Yönetim*, Ankara: TODAİ Yayınları, No:293.

- Gül, Serdar Kenan (2008), "Police Job Stress in the USA", Polis Bilimleri Dergisi, 10 (1), ss.1-13.
- Hart, Peter; Wearing, Alexander ve Heady, Bruce, (1995), "Police Stress and Well-Being: Integreting Personality, Coping and Dail Work Experiences", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, pp. 133-156.
- Işıkhan, Vedat, (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Ankara: Sandal Yayınları.
- Karasar, Niyazi, (1994), *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (5. Basım), Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Lazarus, Rishard and Folkman, Susan, (1984), *Stress, Apprasial and Coping*. Newyork: Springer Press.
- Murat, Mehmet, (2003), "Emniyet Görevlilerinin Tükenmişlik Durumları", *Polis Bilimleri Dergisi*, 5 (2), ss. 95-108.
- Patterson, Bernie L, (1992), "Job Experience and Perceved Job Stress Among Police, Correctional and Probation Parole Officers", *Criminal Justice and Behavior*, 19 (3), pp. 260-285.
- Perrott, Stephen B. and Taylor, Donald M., (1995), "Attitudinal Differences Between Police Constables and Their Supervisors – Potential Influences of Personality Work-Environment and Occupational Role", *Criminal Justice and Behavior*, 22 (3), pp. 326-339.
- Roberts, Nicole A., (2001), "The Remains of the Workday: Impact of Job Stress and Exhaustion on Martial Interaction in Police Couptes", *Journal of Marriage and Family*, 63 (4), pp. 1052-1068.
- Şahin, Nilgün ve Durak, Ayşegül Batıgün, (1994), "Kısa Semptom Envanteri (Brief Symptom Inventory-BSI): Türk Gençleri İçin Uyarlanması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 9 (31), ss. 44-56.
- Şahin, Nilgün ve Durak, Ayşegül Batıgün, (1995). "Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği: Üniversite Öğrencileri İçin Uyarlanması", *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (34), ss. 56-73.
- Şahin, Nilgün, (1998), *Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım*, (3. Basım), Ankara:Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- Taşdöğen, Hidayet, (2005), “Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çalıştıkları Birimler Açısından İncelenmesi“, *Polis Bilimleri Dergisi*, 7 (3), ss. 43-58.
- Topaloğlu, Melih ve Tuna, Muharrem, (1998), “Otel İşletmelerinde Stresin Değerlendirilmesi: Ampirik Bir Çalışma“, *Anatolia Dergisi*, 9, ss. 12-15.
- Uçman, Perin, (1990), “Ülkemizde Çalışan Kadınlarda Stresle Başa çıkma ve Psikolojik Rahatsızlıklar“, *Psikoloji Dergisi*, 7 (24), ss. 58-75.
- Violenti, John, and Aron, Fred, (1995), Police Stressors: Variations in Perceptions Among Police Personal, *Journal of Criminal Justice*, 23, pp. 280-291.
- Yöndem, Zeynep D., (2006), *Kişilik Dinamikleri ve Stresle Baş Etme*, İstanbul: Morpa Yayınları.