

Polislerin Kişilerarası Problem Çözme Becerileri ile Öfke ve Öfke İfade Tarzları *

Interpersonal Problem Solving Skills, Anger and Anger Expression Styles of Police Officers

Emre Yılmaz

Hacettepe Üniversitesi, Psikolojik Danışma
Birimi, Türkiye
emrepsy80@gmail.com

Meliha Tuzgöl Dost

Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Psikolojik Danışma ve Rehberlik Ana Bilim
Dalı, Türkiye
mtuzgol@hacettepe.edu.tr

ÖZ

Bu araştırma polislerin kişilerarası problem çözme becerileri ile öfke ve öfke ifade tarzlarının benlik saygısı, cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerine göre incelenmesi amacıyla yapılan betimsel bir çalışmadır. Çalışma grubunu Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı beş Daire Başkanlığı'nda ve Ankara Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde görevli 503 polis memuru ve rütbeli polis amiri oluşturmuştur. Araştırmada polislerin kişilerarası problem çözme becerilerini belirlemek amacıyla Çam ve Tümkaya (2007) tarafından geliştirilen Kişilerarası Problem Çözme Envanteri, sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarını belirlemek amacıyla Spielberger, Jacobs, Russell ve Crane (1983) tarafından geliştirilen ve Özer (1994) tarafından uyarlanan Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı Ölçeği, benlik saygısı düzeylerini belirlemek amacıyla ise Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen ve Çuhadaroğlu (1986) tarafından uyarlanan Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği-Kısa Formu kullanılmıştır. Araştırmada çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) kullanılmış, Tukey ve Tamhane çoklu karşılaştırma testlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu gösteren etki büyüklüğü (eta kare) değerleri incelenmiştir. Analizlerde hata payının üst sınırı .05 olarak kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda, polislerin kişilerarası problem çözme becerilerinin benlik saygısı ve hizmet süresine göre anlamlı olarak farklı olduğu, cinsiyete göre ise anlamlı düzeyde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca polislerin sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarının hizmet süresi ve benlik saygısı değişkenlerine göre anlamlı olarak farklılaştığı, cinsiyete göre ise anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kişilerarası problem çözme, Sürekli öfke, Öfke ifade tarzı, Benlik saygısı, Polis

ABSTRACT

This descriptive study was conducted to examine interpersonal problem solving skills, anger and anger expression styles of police officers according to their self-esteem levels, gender and period of service. The study group consisted of 503 police officers and a police chief who are working in Ankara Riot Squad Police Department and in five different Bureau of Presidency which is a part of the Turkish National Police. In this study, Interpersonal Problem Solving Inventory developed by Çam and Tümkaya (2007) was used to determine interpersonal problem solving skills. Trait Anger/Anger Expression Style Scale developed by Spielberger, Jacobs, Russell, and Crane (1983) and adapted by Özer

Geliş Tarihi/Received

21 Nisan/April 2016

Kabul Tarihi/Accepted

7 Aralık/December 2016

Elektronik Yayın Tarihi/Online Published

12 Aralık/December 2016

* Bu çalışma, 6-9 Ekim 2015 tarihlerinde Mersin'de düzenlenen XIII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

(1994) was used to determine police officers' trait anger/anger expression styles. Finally, to determine self-esteem levels Rosenberg Self-Esteem Scale Short Form developed by Rosenberg (1995) and adapted by Çuhadaroğlu (1986) were used as the assessment instruments. The data obtained from participants were analyzed using Multivariate Analyses of Variance (MANOVA) and Tukey and Tamhane multiple comparison tests. Also, in order to determine the independent variable' effect size on the dependent variable, eta squared value was calculated. In the study significance level was accepted as .05 for all analyses. In this study it was indicated that while the police officer's problem solving skills differentiated significantly according to self-esteem levels and period of service, however it didn't differentiate significantly according to gender. In addition to this, police officer's trait anger / anger expression differentiated according to their self-esteem levels and period of service, whereas it did not differ according to gender.

Keywords: Interpersonal problem solving, Trait anger, Anger expression styles, Self-esteem, Police

GİRİŞ

İnsanlar sosyal yaşamlarında psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmaması, engellenme, kaynakların sınırlı olması ve bireysel farklılıklar gibi pek çok sebeple çatışma yaşayabilmektedirler. Çatışma, esas itibariyle bir problem durumudur. Bireyin yaşadığı çatışma durumunu nasıl çözmeye çalıştığı, aynı zamanda problem çözme yaklaşımının bir göstergesidir. Birçok insanın problem durumuna yaklaşımı farklıdır. Bazı bireyler saldırganca bir yaklaşım sergilerken bazıları problemi görmezden gelebilir veya problemi çözmeye yönelik olarak çevresiyle sağlıklı bir iletişime geçebilir (Arslan, 2010). Günlük hayatta karşılaşılan problemlerin bazıları kişi için önemli, bazıları ise önemsizdir. Önemli olsun veya olmasın, bir problemin kişinin hayatını, kısa veya uzun süreyle etkilemesi kaçınılmazdır. Problemin bireysel veya kişilerarası bir problem olması fark etmeksizin, problemin çözümünde kişinin kaynakları önemli rol oynar. Heppner ve Baker'a (1997) göre bireyin yaşadığı güçlüklerle başa çıkmasını kolaylaştıran kaynak, problem çözme becerileridir.

Problem çözme sürecinin kişi tarafından sosyal yaşantıda ortaya çıkması durumuna sosyal problem çözme denir. Sosyal problem çözme kavramı D'Zurilla ve Goldfried (1971) tarafından sunulmuş olan sosyal problem çözme modeline dayanmaktadır. D'Zurilla ve Nezu (1982) sosyal problem çözme kavramını bireyin günlük hayatta yüz yüze kaldığı problemleri çözmek için uygun ve etkili yolları bulmalarını içeren kişi odaklı bilişsel-davranışsal bir süreç olarak tanımlamışlardır. Alanyazında sosyal problem çözme olarak tanımlanan kavramın, kişilerarası problem çözme olarak ele alındığı bilinmektedir (Esmé, Tverskoy ve D'Zurilla, 2005). Bu çalışma kapsamında, sosyal problem çözme kavramına dayanan *kişilerarası problem çözme* kavramı üzerinde durulmuştur. D'Zurilla, Nezu ve Maydeu-Olivares (2004) kişilerarası problem çözmeyi, sosyal yaşantıda ortaya çıkan bir çatışmayı çözmek amacıyla, çatışmaya dahil olan tüm kişiler için uygun olan bilişsel ve kişilerarası bir süreç olarak tanımlamışlardır.

Çam ve Tümkaya (2007) sosyal problem çözme modelini temel aldıkları çalışmalarında kişilerarası problem çözmenin probleme olumsuz yaklaşım, kendine güvensizlik, sorumluluk almama, yapıcı problem çözme ve ısrarcı-sebatkar yaklaşım olmak üzere beş faktörden oluştuğunu belirtmektedirler. Probleme olumsuz yaklaşım, bireyin kişilerarası bir problemle karşılaştığında çaresizlik, karamsarlık ve üzüntü gibi duygular nedeniyle probleme ilişkin olumsuz algılarını; kendine güvensizlik, bireyin yaşadığı kişilerarası problemi çözme konusunda mevcut güç ve kaynaklarına güvenmemesini; sorumluluk almama, bireyin problemini çözme konusunda sorumluluktan kaçmasını; yapıcı problem çözme, bireyin yaşadığı kişilerarası problemi etkili ve yapıcı biçimde çözmesini ve ısrarcı-sebatkar yaklaşım bireyin, problemi çözme konusunda ısrarcı şekilde çaba harcamasını ifade etmektedir. Sözü edilen faktörlerden probleme olumsuz yaklaşım, kendine güvensizlik ve sorumluluk almama

etkisiz kişilerarası problem çözme becerileri, yapıcı problem çözme ve ısrarcı-sebatkar yaklaşım ise etkili kişilerarası problem çözme becerileri olarak kabul edilmektedir.

Kişilerarası ilişkilerde sorun yaratan durumlardan biri de öfke duygusu ve bireylerin bu duyguyu kontrol etmede yaşadıkları zorluktur. Öfke insanın en güçlü duygularından biridir. Kontrol altında tutulması oldukça zordur ve doğru ifade edilmesi önemli bir beceridir. Öfke hiç ifade edilmediğinde de, uygunsuz biçimde ifade edildiğinde de kişilerarası ilişkileri ve ruh sağlığını bozabilecek bir potansiyele sahiptir. Spielberger (1988) öfkeyi “sürekli öfke” ve “durumsal öfke” olarak iki boyutta ele almaktadır. Spielberger (1988) sürekli öfkeyi, durumsal öfkenin genelde birey tarafından ne sıklıkta yaşandığını yansıtan bir kavram olarak ele almaktadır. Sürekli öfke, kişinin genel olarak öfkeli olması durumudur. Durumluk öfke ise kişinin amaca yönelmiş davranışının engellenmesi veya kişinin haksızlık algılaması sonucunda gerginlik, kızgınlık, hiddet duygularını yaşadığı öfke durumu olarak açıklanmaktadır. Spielberger (1988) öfke ifade tarzlarını içselleştirilmiş öfke, dışsallaştırılmış öfke ve öfke kontrolü olarak üç boyutta ele almıştır. İçselleştirilmiş öfke, öfke duygusunu ve öfke yüklü düşünceleri bastırma eğilimine işaret etmektedir. Bunun aksine, dışsallaştırılmış öfke ise öfkenin çevredeki eşya veya kişilere karşı gösterilmesi anlamını taşımaktadır. Öfke kontrolü ise öfkenin ifade edilmesini veya hissedilmesini engelleme becerisi olarak ele alınmıştır. İçselleştirilmiş ve dışsallaştırılmış öfke sağlıklı olmayan, öfke kontrolü ise sağlıklı olan öfke ifade tarzları olarak kabul edilmektedir.

Hangi meslekten olursa olsun bireyler, sosyal hayatın içinde çevreleriyle sürekli etkileşim ve iletişim halindedirler; problem çözme becerilerine ve öfke kontrolüne ihtiyaç duyarlar. Polislik ise diğer mesleklerle karşılaştırıldığında yüksek düzeyde stres yüklü bir meslek olarak kabul edilmektedir (Buker ve Wiecko, 2007; Burke, 1993; Crank ve Caldero, 1991; Gül, 2008; Gül ve Delice, 2011; Kroes, 1976; Sever ve Cinoğlu, 2010; Sigler, Wilson ve Zack, 1991; Yeşilorman, 2003). Pek çok polis, memur veya amir olması fark etmeksizin, meslek yaşamları boyunca, düzensiz çalışma saatleri ile düzensiz ve az uyku gibi durumları yaşamaktadır. Bunun yanında sağlıksız beslenme, aile hayatına gereken zamanın ayrılamaması ve yoğun çalışma hayatı nedeniyle sosyal hayatın yaşanmaması gibi durumlarla karşılaşan polisin stres düzeyi artmaktadır. Görev süresince karşılaştığı stresli, zorlu, problemler, mağdurun yaşadığı öfke, suçlunun durumu gibi koşullar problemlerle beraberinde getirir. Haliyle polisin görevini yerine getirirken kişilerarası problemler yaşama olasılığı da yüksektir. Özellikle polislerin meslek yaşamlarında suç sayılabilecek çok çeşitli olaylarla karşılaşmaları ve bu olaylara müdahale etmek durumunda kalmaları, onların etkili problem çözme becerilerine sahip olmalarını zorunlu kılar. Bir polis açısından bakıldığında öfke de, hem günlük yaşamda hem de meslek hayatında sıklıkla karşılaşılabilecek bir duygudur. Polisin karşılaşılabileceği mesleki yaşantılar ve zorluklar dikkate alındığında, bir polis için öfke duygusunun doğru şekilde ifade edilmesi veya bir başka ifadeyle, öfkenin kontrol altına alınması daha da önemli hale gelmektedir.

Diğer yandan kişinin kendisine karşı olumlu ve olumsuz tutumlarının toplamından oluşan benlik saygısının (Rosenberg, 1965) bireylerin problem çözme becerileri ile öfke ve öfke ifade tarzları ile ilişkili bir değişken olabileceği düşünülmüştür. Kişinin kendini olumlu şekilde değerlendirmesi benlik saygısının yüksek olmasına, olumsuz bir tutumla değerlendirmesi ise benlik saygısının düşük olmasına neden olmaktadır. Benlik saygısı yüksek bireylerin etkili kişilerarası problem çözme becerilerini kullanmaları ve öfkelerini kontrol etmeyi daha iyi şekilde başarmaları beklenir. Bu doğrultuda polislerin problem çözme becerileri ve öfke / öfke ifade tarzlarının benlik saygılarına göre anlamlı olarak değişip değişmediğini incelemek önemli görülmüştür. Bu araştırma sonucunda ortaya çıkacak bulguların, kurum yöneticileri tarafından dikkate alınması durumunda Polis Teşkilatı'nda birtakım mesleki iyileştirmelerin, olumlu yeni düzenlemelerin yapılabileceği düşünülmektedir. Polis-toplum ilişkisi bağlamında düşünüldüğünde ise, öfke kontrolünü sağlayabilen polislerin, toplumsal birtakım olaylara müdahale ederken orantısız güç kullanmayacakları beklenmektedir. Bu durum polisin imajını güçlendirerek, kurumsal gelişimi sağlayacaktır. Ayrıca öfke kontrolünü sağlayan polislerin çalışma arkadaşları, amirleri, aile bireyleri ve toplumun diğer bireyleriyle ilişkilerinde sorun yaşama sıklığı da azalacaktır. Dolayısıyla polislerin sürekli öfke ve öfke ifade tarzları ile ilişkili değişkenlerin ortaya konması anlamlı olabilir.

Alanyazın incelendiğinde Türkiye’de Emniyet Teşkilatı personelinin stres düzeylerinin, stresle başa çıkma tarzlarının, tükenmişlik düzeylerinin, iş streslerinin ve iş doyumlarının ele alındığı araştırmalara rastlanmaktadır. Bu araştırma sonuçları polislerin iş doyumlarının düşük, iş streslerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir (Çakır, 2006; Gül, 2008; Gül ve Delice, 2011; Kurt, 2011; Okyay, 2009; Şanlı, 2006; Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009; Tansel, Gökçakan ve Çelikkaleli, 2012). Ancak Emniyet Teşkilatı personelinin kişilerarası problem çözme becerilerinin ve sürekli öfke-öfke ifade tarzlarının incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu

nedenle araştırma, polislerin kişilerarası problem çözme becerileri, sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarını ele alan ilk araştırma olması açısından anlamlı olabilir.

Bu çalışmada polislerin benlik saygılarına, cinsiyet ve hizmet sürelerine göre kişilerarası problem çözme becerileri, sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın problem cümlesi “Polislerin kişilerarası problem çözme becerileri ile sürekli öfke ve öfke ifade tarzları benlik saygısı, cinsiyet ve hizmet sürelerine göre farklı mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Bu problem çerçevesinde şu alt problemlere yanıt aranmıştır: “Polislerin kişilerarası problem çözme becerileri (probleme olumsuz yaklaşma, kendine güvensizlik, sorumluluk almama, yapıcı problem çözme ve ısrarcı-sebatkar yaklaşım) benlik saygılarına göre anlamlı olarak farklı mıdır?”, “Polislerin kişilerarası problem çözme becerileri cinsiyete göre anlamlı olarak farklı mıdır?”, “Polislerin kişilerarası problem çözme becerileri hizmet süresine göre anlamlı olarak farklı mıdır?”, “Polislerin sürekli öfke ve öfke ifade tarzları (sürekli öfke, öfke içe, öfke dışa, öfke kontrolü) benlik saygılarına göre anlamlı olarak farklı mıdır?”, “Polislerin sürekli öfke ve öfke ifade tarzları cinsiyete göre anlamlı olarak farklı mıdır?”, “Polislerin sürekli öfke ve öfke ifade tarzları hizmet süresine göre anlamlı olarak farklı mıdır?”

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Bu araştırma polislerin kişilerarası problem çözme düzeylerinin ve sürekli öfke ve öfke ifade tarzlarının benlik saygısı, cinsiyet ve hizmet süresi açısından belirlenmesini amaçlayan betimsel bir çalışmadır. Çalışma grubu Emniyet Genel Müdürlüğü ve Ankara Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde görevli 542 polis memuru ve rütbeli polis yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında kurum içi yasal izinlerin alındığı birimlerde ilk yazar tarafından uygulama yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler 50 (% 9,2) kadın, 492 (% 90,8) erkek, toplam 542 polise uygulanmıştır. Ancak 542 kişiden toplanan verilerden 39 tanesi uç değer olarak saptandıktan sonra çalışma kapsamından çıkarılmış, toplamda 503 veri analize tabi tutulmuştur.

Araştırmaya katılan polislerin % 86,2'si polis memuru, % 13,8'i polis amiridir (komiser yardımcısı, komiser, baş komiser, emniyet amiri, emniyet müdürü). Katılımcıların % 48,2'sinin hizmet süresi 1-5 yıl arasında, % 20,1'inin hizmet süresi 6-15 yıl arasında, % 31,7'sinin hizmet süresi 16 ve üzeri yıl olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Kişilerarası Problem Çözme Envanteri (KPÇE): Kişilerarası Problem Çözme Envanteri 18-30 yaş arası üniversite öğrencilerinin kişilerarası problem çözme yaklaşım ve becerilerini ölçmek amacıyla Çam ve Tümkaya (2007) tarafından geliştirilmiştir. Ardından KPÇE'nin lise öğrencileri (15-18 yaş) için (Çam ve Tümkaya, 2008) ve yetişkin grubu için (Çam, Tümkaya ve Yerlikaya, 2011) geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Geçerlik güvenilirlik çalışmaları sonunda, envanterin sayılan tüm gruplarda kullanılabilmesine ilişkin yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu görülmüştür.

Yetişkin örnekleminde (30-73 yaş) yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, envanterin kişilerarası problem çözmeyle ilgili beş faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmüştür. Bu faktörler “Probleme Olumsuz Yaklaşım” (POY), “Yapıcı Problem Çözme” (YPC), “Kendine Güvensizlik” (KG), “Sorumluluk Almama” (SA) ve “İsrarcı-Sebatkar Yaklaşım” (I-SY) olmak üzere beş alt ölçek şeklinde adlandırılmıştır.

KPÇE beşli Likert tipi ve toplam 50 maddeden oluşan bir ölçektir. POY 16, YPC 16, KG 7, SA 5 ve I-SY 6 maddeden oluşmaktadır. Envanterin geliştirildiği çalışmada (Çam vd., 2011) ölçüt bağımlı geçerlik çalışması yapılmış, envanterin Problem Çözme Envanteri ve Sürekli Kaygı Ölçeği ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Alt ölçeklerin Cronbach Alfa iç tutarlılık değerlerinin .67 ile .91 arasında, test-tekrar test güvenilirlik katsayılarının ise .69 ile .89 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bu araştırma için ise Kişilerarası Problem Çözme Envanteri'nin alt ölçeklerine ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları şu şekilde belirlenmiştir: Probleme Olumsuz Yaklaşım: .91, Yapıcı Problem Çözme: .90, Kendine Güvensizlik: .81, Sorumluluk Almama: .73, İsrarcı-Sebatkar Yaklaşım: .74.

Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı Ölçeği (SÖÖTÖ): Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı Ölçeği Spielberger ve diğerleri (1983) tarafından Durumluk-Sürekli Öfke Ölçeği olarak geliştirilmiş, daha sonra Öfke İfadesi Ölçeği ile birleştirilerek Sürekli Öfke İfadesi Ölçeği adını almıştır (aktaran Özer, 1994). Öfke duygusunu ve nasıl ifade edildiğini belirlemek amacıyla geliştirilen 34 maddelik Likert tipi bu ölçek, dört alt ölçekten oluşmaktadır. Bu alt ölçekler Sürekli Öfke (10 madde), İçe Yöneltilmiş Öfke (8 madde), Dışa Yöneltilmiş Öfke (8 madde) ve Öfke

Kontrolü (8 madde) şeklinde isimlendirilmiştir. Sürekli Öfke (SÖ) alt ölçeği bireylerin sürekli öfke düzeyini ölçerken; İçe Yöneltilmiş Öfke (ÖİÇE), Dışa Yöneltilmiş Öfke (ÖDİŞA) ve Öfke Kontrolü (ÖKONTROL) alt ölçekleri bireylerin öfke ifade tarzlarını belirlemektedir.

Spielberger ve diğerleri (1983) ölçeğin orijinal halinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını 146 üniversite öğrencisi ile 270 asker üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Ölçeğin iç tutarlılığı kapsamında madde toplam korelasyonları .14 ile .56 ve Cronbach Alfa değerleri .73 ile .84 arasında bulunmuştur. Ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmasında ölçeğin Buss-Durke Hostilite Ölçeği ile korelasyonu .27 ile .32 arasında, Durumluk Öfke Ölçeği ile korelasyonu .22 ile .44 arasında bulunmuştur.

Ölçeğin Türkiye için uyarlama çalışmaları Özer (1994) tarafından yapılmıştır. SÖÖTÖ'nin iç tutarlılık katsayılarının Sürekli Öfke alt ölçeği için .67 ile .92 arasında; Öfke Kontrol alt ölçeği için .80 ile .90 arasında; Öfke Dışa alt ölçeği için .69 ile .91 arasında; Öfke İçe alt ölçeği için .58 ile .76 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu araştırma için ise Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı Ölçeği'nin alt ölçeklerine ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları şu şekilde belirlenmiştir: Sürekli Öfke: .81, Öfke İçe: .74, Öfke Dışa: .76, Öfke Kontrol: .82.

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği (RBSÖ): Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği dördümlü Likert tipindedir ve 12 alt ölçekten oluşmaktadır. Ölçekte toplam 63 madde bulunmaktadır. Bu çalışmada RBSÖ'nin kısa formu olan ve 10 maddeden oluşan Benlik Saygısı Alt Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal halinin geçerlik-güvenirlik çalışması, New York'ta eğitim gören toplam 5.024 lise öğrencisiyle gerçekleştirilmiştir. İki hafta arayla yapılan çalışmada ölçeğin test tekrar test güvenilirlik katsayısı .82 ile .88 arasında bulunmuştur.

Ölçeğin Türk toplumuna ve Türkçeye uyarlaması Çuhadaroğlu (1986) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, Ankara'da bir lisenin beş ayrı sınıfına devam eden 205 öğrenciyle gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik-güvenirlik çalışmaları kapsamında öğrencilerle psikiyatrik görüşmeler yapılmıştır. Benlik saygısı alt ölçeği ile psikiyatrik görüşmeler arasındaki korelasyon katsayısı .71 olarak bulunmuştur. Bir ay arayla gerçekleştirilen test-tekrar test güvenilirlik katsayısı, benlik saygısı alt ölçeğinde .75 olarak bulunmuştur. Uyarlama çalışmasında (Çuhadaroğlu, 1986) rapor edilen Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .76'dır. Bu araştırma için ise Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği'nin 10 maddelik kısa formuna ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .83'tür.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmada polislerin cinsiyet, yaş ve hizmet süresine ilişkin bilgileri, araştırmacılar tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılarak elde edilmiştir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizine geçmeden önce, kullanılacak istatistik tekniklerin varsayımlarının karşılanıp karşılanmadığı kontrol edilmiştir. Öncelikle verilerde kayıp değer olup olmadığına bakılmış ve kayıp değere rastlanmamıştır. Veriler aykırı değerler açısından incelenmiş ve uç değerler ayıklanmıştır. Aykırı değerlerin değerlendirilmesinde anlamlılık düzeyi .01 olarak alınmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010). Dolayısıyla analizler 542 katılımcı yerine, 503 katılımcı üzerinden yürütülmüştür. Benlik Saygısı Ölçeği puanları sürekli puanlar olduğundan bu puanları kategorik hale dönüştürmek üzere, grubun ortalama ve standart sapması belirlenmiş ($\bar{x} = 32,10$, standart sapma = 4,57), ortalamadan bir standart sapma alt ve üst grubun puanları hesaplanmış; 27,53 olan alt puan 28; 36,67 olan üst puan ise 37 kabul edilmiştir. Puanlara bakılarak orta grubun alt sınırı 28, üst sınırı 37 kabul edilmiştir. Dolayısıyla benlik saygısı açısından 17-28 puan arası düşük grup, 28-37 puan arası orta grup, 37-40 puan arası benlik saygısı yüksek grup olarak kabul edilmiştir. Sonuçlar değerlendirildiğinde, tüm varsayımlar karşılandığından, çok değişkenli varyans analizi (MANOVA) yapılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Analizlerde hata payının üst sınırı .05 olarak alınmıştır.

Karşılaştırılacak grupların varyans homojenliğini kontrol etmek için Levene testinden, aynı zamanda MANOVA testinde kovaryans eşitliği sayılısının kontrolü için Box's M istatistiğinden faydalanılmıştır. MANOVA sonuçları anlamlı çıktığında hangi gruplar arasında anlamlı fark bulunduğunu belirlemek için Tukey ve Tamhane çoklu karşılaştırma testlerinden yararlanılmıştır. Çoklu karşılaştırma testleri yapılırken varyansların homojenliğine Levene F testi ile bakılmış ve varyanslar homojen olduğunda Tukey testi, varyanslar homojen değilse Tamhane testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2010). Ayrıca bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne derece etkili olduğunu gösteren etki büyüklüğü (eta kare) değerleri incelenmiştir. Etki büyüklüğü aldığı değere göre $0,01 \leq \eta^2 < 0,06$ "düşük düzeyde etki", $0,06 \leq \eta^2 < 0,14$ "orta düzeyde etki" ve $\eta^2 \geq 0,14$ "geniş düzeyde etki" şeklinde yorumlanmıştır (Cohen, 1988).

BULGULAR

Polislerin Kişilerarası Problem Çözme Beceri Düzeylerine İlişkin Bulgular

Benlik Saygısı Düzeyine Göre Polislerin Kişilerarası Problem Çözme Beceri Düzeylerine İlişkin Bulgular: Polislerin benlik saygısı düzeyine göre KPÇE'nin alt ölçeklerinden elde ettikleri puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Polislerin Benlik Saygısı Düzeyine Göre KPÇE'nin Alt Ölçeklerinden Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

| Bağımlı Değişken | Benlik Saygısı | N | Ortalama | Standart Sapma | p |
|----------------------------------|----------------|-----|----------|----------------|-------|
| Probleme Olumsuz Yaklaşma (POY) | Düşük | 89 | 40,38 | 10,24 | 0,000 |
| | Orta | 310 | 30,96 | 8,90 | |
| | Yüksek | 104 | 27,54 | 7,35 | |
| Yapıcı Problem Çözme (YPC) | Düşük | 89 | 51,86 | 8,84 | 0,000 |
| | Orta | 310 | 53,82 | 9,71 | |
| | Yüksek | 104 | 59,02 | 11,05 | |
| Kendine Güvensizlik (KG) | Düşük | 89 | 15,92 | 4,93 | 0,000 |
| | Orta | 310 | 12,42 | 3,71 | |
| | Yüksek | 104 | 10,60 | 2,80 | |
| Sorumluluk Almama (SA) | Düşük | 89 | 12,39 | 3,76 | 0,000 |
| | Orta | 310 | 10,16 | 3,40 | |
| | Yüksek | 104 | 9,84 | 3,54 | |
| Israrcı-Sebatkar Yaklaşım (I-SY) | Düşük | 89 | 19,63 | 4,10 | 0,000 |
| | Orta | 310 | 20,67 | 4,08 | |
| | Yüksek | 104 | 21,99 | 3,96 | |

Verilerin MANOVA sayıtlarından biri olan kovaryans matrislerinin eşitliğine ilişkin test sonucu (Box's $M=74,231$; $p<0,05$) kovaryans matrislerinin eşit olmadığını göstermektedir. Kovaryans matrislerinin eşit olmamasına dayanılarak Pillai's Trace değeri dikkate alınmıştır. Çok değişkenli istatistik testi (Pillai's Trace = $0,273$; $p<0,01$) anlamlı bulunduğundan benlik saygısı düzeyi açısından en az bir bağımlı değişkene ilişkin ortalama farkı önemlidir. Hangi bağımlı değişken(ler) için benlik saygısı düzeyine göre puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Kişilerarası Problem Çözme Envanteri Alt Ölçekleri ve Benlik Saygısı Düzeyi Grupları İçin Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | Bağımlı Değişkenler | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | Eta Kare |
|-------------------|---------------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------|----------|
| Benlik Saygısı | POY | 8652,509 | 2 | 4326,255 | 55,031* | 0,180 |
| | YPC | 2893,278 | 2 | 1446,639 | 14,884* | 0,056 |
| | KG | 1407,573 | 2 | 703,786 | 48,746* | 0,163 |
| | SA | 400,297 | 2 | 200,149 | 16,332* | 0,061 |
| | I-SY | 273,878 | 2 | 136,939 | 8,291* | 0,032 |
| Hata | POY | 39307,467 | 500 | 78,615 | | |
| | YPC | 48597,179 | 500 | 97,194 | | |
| | KG | 7218,972 | 500 | 14,438 | | |
| | SA | 6127,393 | 500 | 12,255 | | |
| | I-SY | 8258,532 | 500 | 16,517 | | |
| Toplam | POY | 560539,000 | 503 | | | |
| | YPC | 1548307,000 | 503 | | | |
| | KG | 89271,000 | 503 | | | |
| | SA | 61868,000 | 503 | | | |
| | I-SY | 225261,000 | 503 | | | |

* $p<0,01$

Tablo 2’de göre KPÇE’nin alt ölçekleri için benlik saygısı düzeyi gruplarına ilişkin ortalama farklarından en az birinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Buna dayanarak varyansların eşit olup olmadığı Levene istatistiğiyle kontrol edilerek karşılaştırma testine geçilmiştir. Levene istatistiğine göre POY (6,108; $p=,002$), KG (19,261; $p=,000$) 0,01 düzeyinde anlamlı bulunduğundan karşılaştırma testi olarak Tamhane; YPÇ (3,281; $p=,038$), SA (0,842; $p=,432$) ve I-SY (0,182; $p=,834$) 0,01 düzeyinde anlamlı bulunmadığından karşılaştırma testi olarak Tukey uygulanmıştır.

Tamhane istatistiği sonuçlarına göre, benlik saygısı düzeyi düşük polislerin POY alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamalarının, benlik saygısı düzeyi orta ve yüksek olan polislerin puan ortalamalarından, 0,01 düzeyinde anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca benlik saygısı orta düzeyde olan polislerin POY alt ölçeğinden aldıkları puanlar, benlik saygısı yüksek polislerin puanlarından anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Etki büyüklüğüne göre, benlik saygısının polislerin probleme olumsuz yaklaşım düzeyleri üzerinde geniş düzeyde ($\eta^2 = 0,180$) etkili olduğu anlaşılmaktadır.

Polislerin KG alt ölçeğinden aldıkları puanlar açısından Tamhane istatistiği incelendiğinde, benlik saygısı düzeyi düşük polislerin KG puan ortalamalarının, benlik saygısı orta düzeyde ve yüksek olan polislerin puan ortalamalarından 0,01 düzeyinde anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca benlik saygısı orta düzeyde olan polislerin KG puan ortalamalarının benlik saygısı yüksek polisler göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Etki büyüklüğü değerleri incelendiğinde benlik saygısının polislerin kendine güvensiz yaklaşım düzeyleri üzerinde geniş düzeyde ($\eta^2 = 0,163$) etkili olduğu anlaşılmaktadır.

YPÇ puanları açısından Tukey istatistiği incelendiğinde, benlik saygısı yüksek polislerin puan ortalamalarının, benlik saygısı düşük ve orta olan polislerin puan ortalamalarından 0,05 düzeyinde anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü değerleri incelendiğinde benlik saygısının polislerin yapıcı problem çözme düzeyleri üzerinde düşük düzeyde ($\eta^2 = 0,056$) etkili olduğu belirlenmiştir.

SA puanları açısından Tukey istatistiği incelendiğinde, benlik saygısı düşük polislerin SA alt ölçeğinden aldıkları puanların, benlik saygısı orta ve yüksek olan polislerin puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü değerine göre, benlik saygısının polislerin sorumluluk almama düzeyleri üzerinde orta düzeyde ($\eta^2 = 0,061$) etkili olduğu belirlenmiştir.

I-SY puanları açısından Tukey istatistiği incelendiğinde, benlik saygısı yüksek polislerin I-SY alt ölçeğinden aldıkları puanların, benlik saygısı düşük polislerin puanlarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Etki büyüklüğü değere göre, benlik saygısının polislerin ısrarcı-sebatkar yaklaşım düzeyleri üzerinde düşük düzeyde ($\eta^2 = 0,032$) etkisi bulunmaktadır.

Cinsiyete Göre Polislerin Kişilerarası Problem Çözme Beceri Düzeylerine İlişkin Bulgular: Polislerin cinsiyete göre Kişilerarası Problem Çözme Envanteri’nin alt ölçeklerinden elde ettikleri puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Polislerin Cinsiyete Göre Kişilerarası Problem Çözme Envanteri’nin Alt Ölçeklerinden Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

| Bağımlı Değişken | Cinsiyet | N | Ortalama | Standart Sapma | p |
|----------------------------------|----------|-----|----------|----------------|-------|
| Probleme Olumsuz Yaklaşma (POY) | Kadın | 46 | 31,70 | 9,68 | 0,869 |
| | Erkek | 457 | 31,94 | 9,80 | |
| Yapıcı Problem Çözme (YPÇ) | Kadın | 46 | 53,91 | 9,79 | 0,655 |
| | Erkek | 457 | 54,61 | 10,16 | |
| Kendine Güvensizlik (KG) | Kadın | 46 | 11,48 | 3,37 | 0,042 |
| | Erkek | 457 | 12,79 | 4,20 | |
| Sorumluluk Almama (SA) | Kadın | 46 | 10,70 | 3,79 | 0,684 |
| | Erkek | 457 | 10,47 | 3,60 | |
| Israrcı-Sebatkar Yaklaşım (I-SY) | Kadın | 46 | 21,00 | 3,93 | 0,676 |
| | Erkek | 457 | 20,73 | 4,14 | |

Verilerin MANOVA sayıltılarından biri olan kovaryans matrislerinin eşitliğine ilişkin test sonucu (Box’s $M=15,517$; $p>0,05$) kovaryans matrislerinin eşit olduğunu göstermektedir. Buna göre varyans analizinin önkoşullarından biri sağlanmıştır. Kovaryans matrislerinin eşitliğine ve değişkenlerin gruplar arası varyanslarının

homojenliğine dayanılarak Wilk's Lambda değeri dikkate alınmıştır. Çok değişkenli istatistik testi (Wilk's Lambda= 0,980; $p>0,01$) cinsiyetin kişilerarası problem çözme becerileri düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Diğer bir ifadeyle cinsiyete göre polislerin kişilerarası problem çözme becerileri arasında fark yoktur.

Hizmet Süresine Göre Polislerin Kişilerarası Problem Çözme Beceri Düzeylerine İlişkin Bulgular: Polislerin hizmet süresine göre KPÇE'nin alt ölçeklerinden elde ettikleri puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Polislerin Hizmet Sürelerine Göre KPÇE'nin Alt Ölçeklerinden Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

| Bağımlı Değişken | Hizmet Süresi | N | Ortalama | Standart Sapma | p |
|-----------------------------------|-----------------|-----|----------|----------------|-------|
| Probleme Olumsuz Yaklaşma (POY) | 1-5 yıl | 245 | 33,36 | 10,94 | 0,005 |
| | 6-15 yıl | 101 | 30,17 | 7,82 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 157 | 30,80 | 8,63 | |
| Yapıcı Problem Çözme (YPÇ) | 1-5 yıl | 245 | 55,20 | 9,68 | 0,256 |
| | 6-15 yıl | 101 | 53,23 | 9,79 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 157 | 54,39 | 10,97 | |
| Kendine Güvensizlik (KG) | 1-5 yıl | 245 | 13,53 | 4,82 | 0,000 |
| | 6-15 yıl | 101 | 12,08 | 3,36 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 157 | 11,67 | 3,05 | |
| Sorumluluk Almama (SA) | 1-5 yıl | 245 | 11,40 | 3,87 | 0,000 |
| | 6-15 yıl | 101 | 9,90 | 3,05 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 157 | 9,44 | 3,12 | |
| Israrıcı-Sebatkâr Yaklaşım (I-SY) | 1-5 yıl | 245 | 21,09 | 4,15 | 0,050 |
| | 6-15 yıl | 101 | 19,90 | 3,84 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 157 | 20,79 | 4,19 | |

Verilerin MANOVA sayıtlarından biri olan kovaryans matrislerinin eşitliğine ilişkin test sonucu (Box's $M=83,731$; $p<0,05$) kovaryans matrislerinin eşit olmadığını göstermektedir. Kovaryans matrislerinin eşit olmamasına dayanılarak Pillai's Trace değeri dikkate alınmıştır. Çok değişkenli istatistik testi (Pillai's Trace = 0,094; $p<0,01$) anlamlı bulunduğundan hizmet süresi açısından en az bir bağımlı değişkene ilişkin ortalama farkı önemlidir. Hangi bağımlı değişken(ler) için hizmet süresine göre puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Kişilerarası Problem Çözme Envanteri Alt Ölçekleri ve Hizmet Süresi Grupları İçin Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | Bağımlı Değişkenler | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | Eta Kare |
|-------------------|---------------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------|----------|
| Hizmet Süresi | POY | 1015,037 | 2 | 507,518 | 5,405* | 0,021 |
| | YPÇ | 280,265 | 2 | 140,132 | 1,368 | 0,005 |
| | KG | 370,893 | 2 | 185,447 | 11,231* | 0,043 |
| | SA | 413,009 | 2 | 206,504 | 16,886* | 0,063 |
| | I-SY | 101,311 | 2 | 50,656 | 3,004 | 0,012 |
| Hata | POY | 46944,939 | 500 | 93,890 | | |
| | YPÇ | 51210,192 | 500 | 102,420 | | |
| | KG | 8255,652 | 500 | 16,511 | | |
| | SA | 6114,681 | 500 | 12,229 | | |
| | I-SY | 8431,098 | 500 | 16,862 | | |
| Toplam | POY | 560539,000 | 503 | | | |
| | YPÇ | 1548307,000 | 503 | | | |
| | KG | 89271,000 | 503 | | | |
| | SA | 61868,000 | 503 | | | |
| | I-SY | 225261,000 | 503 | | | |

* $p<0,01$

Tablo 5 incelendiğinde KPÇE'nin alt ölçekleri için hizmet süresi gruplarına ilişkin ortalama farklarından en az birinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Buna dayanarak varyansların eşit olup olmadığı Levene istatistiğiyle kontrol edilerek karşılaştırma testine geçilmiştir. Levene istatistiği incelendiğinde POY (14,674; p= ,000), KG (32,319; p= ,000) ve SA (9,479; p= ,000) 0,01 düzeyinde anlamlı bulunduğundan karşılaştırma testi olarak Tamhane uygulanmıştır.

Tamhane istatistiğine göre, 1-5 yıl hizmet süresi olan polislerle 6-15 yıl hizmet süresi olan polislerin POY alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında, 0,01 düzeyinde, anlamlı fark bulunmaktadır. Buna göre 1-5 yıl hizmet süresi olan polislerin POY alt ölçeğinden aldıkları puanlar, 6-15 yıl hizmet süresi olan polislerin POY alt ölçeğinden aldıkları puanlara göre anlamlı olarak daha yüksektir. Etki büyüklüğü (eta kare; η^2) değerine göre, hizmet süresinin, polislerin probleme olumsuz yaklaşım düzeyleri üzerinde düşük düzeyde ($\eta^2 = 0,021$) etkisi bulunmaktadır.

Tamhane karşılaştırma testi istatistiği sonuçlarına göre, KG alt ölçeğinden alınan puanlar açısından, 1-5 yıl hizmet süresi olan polislerle 6-15 yıl hizmet süresi olan polislerin puan ortalamaları arasında, 0,01 düzeyinde, anlamlı fark bulunmaktadır. Buna göre, 1-5 yıl hizmet süresi olan polislerin KG alt ölçeğinden aldıkları puanlar, 6-15 yıl hizmet süresi olan polislerin KG alt ölçeğinden aldıkları puanlara göre, anlamlı olarak daha yüksektir. Etki büyüklüğü değerine göre hizmet süresinin, polislerin kendine güvensizlik yaklaşım düzeyleri üzerinde düşük düzeyde ($\eta^2 = 0,043$) etkili olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, 1-5 ile 16 ve üzeri hizmet süresi olan polislerin KG alt ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları arasında, 0,01 düzeyinde, 16 ve üzeri hizmet süresi olan polislerin lehine anlamlı fark olduğu bulunmuştur.

SA alt ölçeğinden alınan puanlar açısından, 1-5 yıllık polislerin, 6-15 yıllık polislere göre, sorumluluk almama puan ortalamaları daha yüksektir. Etki büyüklüğü değerine göre hizmet süresinin, polislerin sorumluluk almama yaklaşım düzeyleri üzerinde orta düzeyde ($\eta^2 = 0,063$) etkili olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca 1-5 yıllık polislerin, 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan polislere göre, sorumluluk almama puan ortalamaları daha yüksektir.

Polislerin Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzlarına İlişkin Bulgular

Benlik Saygısı Düzeyine Göre Polislerin Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzlarına İlişkin Bulgular: Polislerin benlik saygısı düzeyine göre SÖÖTÖ'nin alt ölçeklerinden elde ettikleri puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Polislerin Benlik Saygısı Düzeyine Göre SÖÖTÖ'nin Alt Ölçeklerinden Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

| Bağımlı Değişken | Benlik Saygısı | N | Ortalama | Standart Sapma | p |
|--------------------------|----------------|-----|----------|----------------|-------|
| Sürekli Öfke (SÖ) | Düşük | 90 | 21,06 | 3,80 | 0,000 |
| | Orta | 319 | 18,47 | 4,11 | |
| | Yüksek | 103 | 17,54 | 4,25 | |
| Öfke İçer (ÖİÇE) | Düşük | 90 | 17,69 | 2,85 | 0,000 |
| | Orta | 319 | 15,18 | 3,14 | |
| | Yüksek | 103 | 14,32 | 3,17 | |
| Öfke Dışa (ÖDİŞA) | Düşük | 90 | 16,45 | 2,69 | 0,000 |
| | Orta | 319 | 14,09 | 2,75 | |
| | Yüksek | 103 | 13,44 | 2,19 | |
| Öfke Kontrolü (ÖKONTROL) | Düşük | 90 | 20,63 | 3,05 | 0,000 |
| | Orta | 319 | 22,92 | 3,96 | |
| | Yüksek | 103 | 25,46 | 4,07 | |

Kovaryans matrislerinin eşitliğine ilişkin test sonucu (Box's $M=35,433$; $p<0,05$) kovaryans matrislerinin eşit olmadığını göstermektedir. Kovaryans matrislerinin eşit olmamasına dayanılarak Pillai's Trace değeri dikkate alınmıştır. Çok değişkenli istatistik testi (Pillai's Trace = 0,243; $p<0,01$) anlamlı bulunduğundan benlik saygısı düzeyi açısından en az bir bağımlı değişkene ilişkin ortalama farkı önemlidir. Hangi bağımlı değişken(ler) için benlik saygısı düzeyine göre puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. SÖÖTÖ'nin Alt Ölçekleri ve Benlik Saygısı Düzeyi Grupları İçin Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | Bağımlı Değişkenler | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | Eta Kare |
|-------------------|---------------------|-----------------|---------------------|--------------------|---------|----------|
| Benlik Saygısı | SÖ | 656,755 | 2 | 328,378 | 19,607* | 0,072 |
| | ÖİÇE | 605,509 | 2 | 302,755 | 31,403* | 0,110 |
| | ÖDİŞA | 504,106 | 2 | 252,053 | 36,036* | 0,124 |
| | ÖKONTROL | 1131,494 | 2 | 565,747 | 38,243* | 0,131 |
| Hata | SÖ | 8524,727 | 509 | 16,748 | | |
| | ÖİÇE | 4907,171 | 509 | 9,641 | | |
| | ÖDİŞA | 3560,142 | 509 | 6,994 | | |
| | ÖKONTROL | 7529,873 | 509 | 14,793 | | |
| Toplam | SÖ | 189069,000 | 512 | | | |
| | ÖİÇE | 127716,000 | 512 | | | |
| | ÖDİŞA | 109893,000 | 512 | | | |
| | ÖKONTROL | 280338,000 | 512 | | | |

* $p<0,01$

Tablo 7'ye göre, SÖÖTÖ'nün alt ölçekleri için benlik saygısı düzeyi gruplarına ilişkin ortalama farkların tümü 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna dayanarak varyansların eşit olup olmadığı Levene istatistiğiyle kontrol edilerek karşılaştırma testine geçilmiştir. Levene istatistiğine göre SÖ (0,981; $p=,376$), ÖİÇE (0,416; $p=,660$), ÖDİŞA (3,598; $p=,028$), ÖKONTROL (3,623; $p=,027$) 0,01 düzeyinde anlamlı bulunmadığından karşılaştırma testi olarak Tukey uygulanmıştır.

Tukey istatistiği sonuçlarına göre, benlik saygısı düşük polislerin sürekli öfke puan ortalamaları, benlik saygısı orta ve yüksek olan polislerin sürekli öfke puan ortalamalarından daha yüksektir. Etki büyüklüğü değerleri benlik saygısının polislerin sürekli öfke düzeyleri üzerinde orta düzeyde ($\eta^2 = 0,072$) etkili olduğunu göstermektedir.

ÖİÇE alt ölçeği için Tukey istatistiğine göre, benlik saygısı düşük polislerin ÖİÇE puan ortalamaları, benlik saygısı orta ve yüksek olan polisler için anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur. Etki büyüklüğü değerlerine göre, benlik saygısının, polislerin öfkelerini içe atma ve bastırma düzeyleri üzerinde orta düzeyde ($\eta^2 = 0,110$) etkilidir.

Diğer yandan, benlik saygısı düşük polislerin ÖDİŞA puan ortalamaları, benlik saygısı orta ve yüksek olan polislerin ÖDİŞA ortalamalarına göre anlamlı olarak daha yüksektir. Etki büyüklüğü değerlerine göre, benlik saygısının polislerin öfkeyi dışa vurma düzeyleri üzerinde orta düzeyde ($\eta^2 = 0,124$) etkilidir.

Ayrıca, ÖKONTROL alt ölçeği için Tukey istatistiği sonuçlarına göre, tüm benlik saygısı düzeyi gruplarının ortalama puanları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre benlik saygısı düşük polislerin, benlik saygısı orta ve yüksek olan polisler için, ÖKONTROL puan ortalamaları daha düşük bulunmuştur. Öte yandan benlik saygısı yüksek polislerin ÖKONTROL puanları, benlik saygısı orta olan polislerin ÖKONTROL puan ortalamalarından anlamlı olarak daha yüksektir. Etki büyüklüğü değerleri incelendiğinde ise, benlik saygısının polislerin öfke kontrol düzeyleri üzerinde orta düzeyde ($\eta^2 = 0,131$) etkili olduğu belirlenmiştir.

Cinsiyete Göre Polislerin Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzlarına İlişkin Bulgular: Polislerin cinsiyete göre Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı Ölçeği'nin alt ölçeklerinden elde ettikleri puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Polislerin Cinsiyete Göre Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzı Ölçeği'nin Alt Ölçeklerinden Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

| Bağımlı Değişken | Cinsiyet | N | Ortalama | Standart Sapma | p |
|--------------------------|----------|-----|----------|----------------|-------|
| Sürekli Öfke (SÖ) | Kadın | 49 | 18,39 | 4,08 | 0,537 |
| | Erkek | 463 | 18,78 | 4,25 | |
| Öfke İçer (ÖİÇE) | Kadın | 49 | 15,22 | 3,21 | 0,615 |
| | Erkek | 463 | 15,47 | 3,29 | |
| Öfke Dışa (ÖDİŞA) | Kadın | 49 | 13,61 | 2,08 | 0,046 |
| | Erkek | 463 | 14,45 | 2,87 | |
| Öfke Kontrolü (ÖKONTROL) | Kadın | 49 | 23,49 | 4,35 | 0,417 |
| | Erkek | 463 | 22,99 | 4,09 | |

Verilerin MANOVA sayıtlarından biri olan kovaryans matrislerinin eşitliğine ilişkin test sonucu (Box's $M=13,142$; $p>0,05$) kovaryans matrislerinin eşit olduğunu göstermektedir. Kovaryans matrislerinin eşitliğine ve değişkenlerin gruplar arası varyanslarının homojenliğine dayanılarak Wilk's Lambda değeri dikkate alınmıştır. Çok değişkenli istatistik testi (Wilk's Lambda = 0,991; $p>0,01$) cinsiyetin polislerin sürekli öfke ve öfke ifade tarzları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Hizmet Süresine Göre Polislerin Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzlarına İlişkin Bulgular: Polislerin hizmet süresine göre SÖÖTÖ'nin alt ölçeklerinden elde ettikleri puanlara ilişkin betimsel istatistikler Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Polislerin Hizmet Sürelerine Göre SÖÖTÖ'nin Alt Ölçeklerinden Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Betimsel İstatistikler

| Bağımlı Değişken | Hizmet Süresi | N | Ortalama | Standart Sapma | p |
|--------------------------|-----------------|-----|----------|----------------|-------|
| Sürekli Öfke (SÖ) | 1-5 yıl | 241 | 19,03 | 4,50 | 0,006 |
| | 6-15 yıl | 104 | 17,55 | 3,58 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 167 | 19,06 | 4,10 | |
| Öfke İçer (ÖİÇE) | 1-5 yıl | 241 | 15,70 | 3,39 | 0,093 |
| | 6-15 yıl | 104 | 14,86 | 3,28 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 167 | 15,44 | 3,09 | |
| Öfke Dışa (ÖDİŞA) | 1-5 yıl | 241 | 14,64 | 3,11 | 0,069 |
| | 6-15 yıl | 104 | 13,90 | 2,64 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 167 | 14,28 | 2,42 | |
| Öfke Kontrolü (ÖKONTROL) | 1-5 yıl | 241 | 23,00 | 3,93 | 0,045 |
| | 6-15 yıl | 104 | 23,84 | 4,62 | |
| | 16 yıl ve üzeri | 167 | 22,57 | 3,98 | |

Kovaryans matrislerinin eşitliğine ilişkin test sonucu (Box's $M=46,834$; $p<0,05$) kovaryans matrislerinin eşit olmadığını göstermektedir. Kovaryans matrislerinin eşit olmamasına dayanılarak Pillai's Trace değeri dikkate alınmıştır. Çok değişkenli istatistik testi (Pillai's Trace = 0,033; $p<0,05$) anlamlı bulunduğu için hizmet süresi açısından en az bir bağımlı değişkene ilişkin ortalama farkı önemlidir. Hangi bağımlı değişken(ler) için hizmet süresine göre puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. SÖÖTÖ'nin Alt Ölçekleri ve Hizmet Süresi Grupları İçin Çok Değişkenli Varyans Analizi (MANOVA) Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | Bağımlı Değişkenler | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F | Eta Kare |
|-------------------|---------------------|-----------------|---------------------|--------------------|--------|----------|
| Hizmet Süresi | SÖ | 183,763 | 2 | 91,882 | 5,198* | 0,020 |
| | ÖİÇE | 51,272 | 2 | 25,636 | 2,389 | 0,009 |
| | ÖDİŞA | 42,416 | 2 | 21,208 | 2,684 | 0,010 |
| | ÖKONTROL | 104,887 | 2 | 52,444 | 3,120 | 0,012 |
| Hata | SÖ | 8997,719 | 509 | 17,677 | | |
| | ÖİÇE | 5461,408 | 509 | 10,730 | | |
| | ÖDİŞA | 4021,832 | 509 | 7,901 | | |
| | ÖKONTROL | 8556,480 | 509 | 16,810 | | |
| Toplam | SÖ | 189069,000 | 512 | | | |
| | ÖİÇE | 127716,000 | 512 | | | |
| | ÖDİŞA | 109893,000 | 512 | | | |
| | ÖKONTROL | 280338,000 | 512 | | | |

* p<0,01

Tablo 10 incelendiğinde SÖÖTÖ'nin alt ölçekleri için hizmet süresi gruplarına ilişkin ortalama farklarından en az birinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Buna dayanarak varyansların eşit olup olmadığı Levene istatistiğiyle kontrol edilerek karşılaştırma testine geçilmiştir. Levene istatistiği incelendiğinde Sürekli Öfke (4,638; p= ,010) 0,01 düzeyinde anlamlı bulunmadığından karşılaştırma testi olarak Tukey uygulanmıştır.

Tukey istatistiği incelendiğinde 1-5 yıl hizmet süresi olan polislerin SÖ puan ortalamalarının, 6-15 yıl hizmet süresi olan polislerin puan ortalamalarına göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Etki büyüklüğüne göre, hizmet süresinin polislerin sürekli öfke düzeyleri üzerinde düşük düzeyde ($\eta^2 = 0,020$) etkili olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA

Polislerin Kişilerarası Problem Çözme Becerilerinin İncelenmesine İlişkin Tartışma

Polislerin kişilerarası problem çözme becerileri arasında benlik saygısı düzeyine göre, Kişilerarası Problem Çözme Envanteri'nin tüm alt ölçekleri açısından anlamlı düzeyde fark bulunmuştur. Alanyazında problemle etkili başa çıkma ile benlik saygısı ilişkisini ortaya koyan bulgular vardır (Hazır ve Budak, 2009; Hamarta, Arslan, Saygın ve Özyeşil, 2009). Buna göre benlik saygısı düşük polislerin, benlik saygısı orta ve yüksek olan polisler göre probleme daha fazla olumsuz yaklaşım sergiledikleri ve kendine güvensiz yaklaşımı daha fazla kullandıkları görülmektedir. Diğer yandan benlik saygısı orta olan polisler, benlik saygısı yüksek polisler göre probleme olumsuz yaklaşımı ve kendine güvensiz yaklaşımı anlamlı olarak daha fazla kullanmaktadırlar. Olumlu benlik saygısı, bireyin kendini kabul etmesi, kendine değer vermesi ve kendine güvenmesidir. Benlik saygısı yüksek olan kişiler güçlü yönlerini tanır ve kendilerini olumlu değerlendirirler. Dolayısıyla yetersiz veya zayıf oldukları yönlerini geliştirmeye çabalarlar. Kişinin benlik saygısı düşük olduğunda ise özgüveni de düşük olur. Bu bireylerin diğerlerine bağımlı, utangaç, daha otoriter, meraksız kişiler olduğu vurgulanmıştır (Pope, McHale ve Craighead, 1988). Diğer yandan kendine güvensizlik, bireyin yaşadığı kişilerarası problemi çözme konusunda mevcut güç ve kaynaklarına güvenmemesini ifade eder (Çam ve Tümkaya, 2007). Dolayısıyla benlik saygısının düşüklüğünün bireylerin probleme olumsuz yaklaşımını ve kendine güvensiz yaklaşımını artıran bir faktör olması beklenen bir bulgudur. Tüm bireylerde olduğu gibi polislerde de benlik saygısının kendine güven duyma, kendini benimseme ve kendine değer verme bileşenleri, kişiler arası ilişkilerde yaşanan problem çözme yaklaşımlarını çok yakından etkilemektedir. Bu bulgunun, polislerin benlik saygılarını artırmak üzere bir takım çalışmalar yapılmasının faydasına işaret ettiği söylenebilir.

Araştırmada benlik saygısı yüksek polislerin, benlik saygısı düşük ve benlik saygısı orta düzeyde olan polisler göre, yapıcı problem çözme yaklaşımını daha fazla kullandıkları belirlenmiştir. Yapıcı problem çözme etkili kişilerarası problem çözme yaklaşımlarından biridir (Çam ve Tümkaya, 2007). Kişilerin kendilerinden memnun olmaları ve kendilerini olumlu değerlendirmeleri kişilerarası ilişkilerinde yıkıcı davranışlarını engeller. Aynı zamanda bu kişilerin problemi çözme konusunda kendi becerilerine güvenmelerinin, probleme yapıcı biçimde yaklaşmalarına neden olduğu söylenebilir. Diğer yandan, benlik saygısı düşük polislerin, benlik saygısı orta ve yüksek polisler göre sorumluluk almama yaklaşımını daha fazla kullandıkları belirlenmiştir. Benlik saygısı düşük polisler, ne yaparlarsa yapsınlar çözemeyeceklerine inandıkları bir kişilerarası problem için harekete geçmiyor ve sorumluluk almıyor olabilirler. Özellikle kurum içinde görülen katı hiyerarşik yapı düşünüldüğünde, polisler özellikle amirleriyle yaşadıkları kişilerarası problemlerin çözümünde, kendilerine mesleki bir zarar gelebileceği düşüncesiyle sorumluluk almıyor olabilirler. Ek olarak, benlik saygısı yüksek polislerin, benlik saygısı düşük polisler göre ısrarcı-sebatkâr yaklaşımı daha fazla kullandıkları belirlenmiştir. İsrarcı-sebatkâr yaklaşım, bireyin problemi çözme konusunda ısrarcı şekilde çaba harcamasını ifade eder (Çam ve Tümkaya, 2007). Kişi yaşadığı problemi çözebileceğine inandığında, problemi çözme sürecinde yaşadığı zorlukları ve engelleri akıllıca ele alıp aşmak ve problemi çözmek için ısrarlı adımlar atmaktadır. Benlik saygısı yüksek polisler, problemi çözebileceklerine ilişkin inançları yüksek olduğu için problemi çözme konusunda ısrarcı yaklaşımı daha fazla kullanıyor olabilirler.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, polislerin kişilerarası problem çözme becerileri arasında, cinsiyete göre anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır. Alanyazın incelendiğinde bu araştırmanın bulgusunu destekleyen çalışmalar olduğu görülmüştür (Bilgenoğlu, 2009; D’Zurilla, Maydeu-Olivares ve Kant, 1998; Fitzjarrell, 2011; Kışkır, 2011; Özbek ve Serin, 2011). Bunun yanında alanyazında kişilerarası problem çözme becerilerinin cinsiyete göre anlamlı olarak farklı bulunduğu çalışmalara da rastlanmıştır. Sözü edilen araştırma sonuçlarına göre kadınların probleme olumsuz yaklaşım düzeyleri, erkeklere göre daha yüksektir. Ayrıca yine pek çok araştırma sonucu erkeklerin, kadınlara göre, kendine güvensiz yaklaşımı daha fazla kullandıklarını ortaya koymaktadır (Çam ve Tümkaya, 2006; D’Zurilla vd., 1998; Ergin, 2009; Nacar, 2010; Topal, 2011). Çam ve Tümkaya (2006) kız öğrencilerin probleme olumsuz yaklaşım ve ısrarcı-sebatkar yaklaşım puan ortalamalarının erkeklerinkinden, kendine güvensizlik alt boyutunda ise erkeklerin puan ortalamalarının kızlarinkinden anlamlı olarak daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Görüldüğü gibi kişilerarası problem çözme ile cinsiyet ilişkisine dair çelişkili bulgular bulunmaktadır. Polislerin kişilerarası problem çözme becerilerinin cinsiyete göre farklılaşmaması, geçmişte benzer sosyo-ekonomik şartlarda yetişmiş ve benzer aile yapılarından gelmelerinden kaynaklanabilir. Başka araştırmalarla konunun tekrar incelenmesi faydalı olacaktır.

Bulgulara göre polislerin kişilerarası problem çözme becerileri, hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklıdır. Hizmet süresi 1-5 yıl olan polislerin probleme olumsuz yaklaşım düzeyleri, 6-15 yıl hizmet süresi olan polislerden anlamlı olarak daha yüksektir. Alanyazın incelendiğinde bu bulguyu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. D’Zurilla ve diğerleri (1998) sosyal problem çözme becerilerinin genç yetişkinlikten (17-20) orta yaşa doğru (40-55 yaş) artmakta olduğunu bildirmişlerdir. Hizmet süresi ile yaş değişkeni birbirine eşzamanlı ilerlediklerinden sözü geçen araştırmanın, bu araştırma bulgularını desteklediği söylenebilir. Bu bulgunun nedeni, genç polislerin henüz birtakım mesleki ve yaşamsal becerileri kazanmamış olmalarından dolayı, karşılaştıkları kişilerarası problemlerin çözümünde yetersiz kalmaları olabilir.

Kendine güvensizlik açısından, 1-5 yıl hizmet süresi olan polislerin kendine güvensizlik düzeylerinin, 6-15 yıl hizmet süresi olan polisler göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonucun nedeni, genç polislerin mesleki ve yaşamsal birtakım becerilerinin eksikliği olabilir. Diğer taraftan genç polislerin iletişim becerilerindeki eksiklik kendine güvensiz yaklaşım düzeylerini düşüren bir etken olabilir. İletişim becerileri yeterli olmayan genç bir polis, problemin çözümü için gereken sözlü veya sözsüz iletişim tarzlarını ortaya koyamayarak, kendine güvensiz yaklaşım sergilemekte olabilir.

Bulgulara göre 1-5 yıllık polislerin, 6-15 yıllık ve 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan polisler göre, sorumluluk almama düzeyleri daha yüksektir. Sorumluluk almama düzeyi açısından 6-15 yıllık polisler ile 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan polislerin puanları arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Çam ve Tümkaya (2006) 18-20 yaş grubu üniversite öğrencilerinin sorumluluk almama düzeylerinin, 23-30 yaş grubuna göre anlamlı olarak daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Farklı bir grupta yapılmış olmasına rağmen söz konusu sonucun bu araştırma sonuçlarıyla paralel olduğu söylenebilir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre 1-5 yıllık (genç) polisler, çoğu halen geç ergenlik dönemi içerisinde olduklarından, deneyimsizlik, kararsızlık, sebatkar olmama özellikleri gösterebilirler. Genç polisler mesleki olarak zarar görebilecekleri, işlerini kaybedebilecekleri endişesiyle kişilerarası problemlerin çözümünde sorumluluk almayabilir, harekete geçmeyebilir ve ilk adımı atma hususunda isteksizlik gösterebilirler.

Polislerin Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzlarının İncelenmesine İlişkin Tartışma

Polislerin benlik saygısı düzeyine göre sürekli öfke, öfke içe, öfke dışı ve öfke kontrolü düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Alanyazın incelendiğinde araştırma bulgularının çoğunluğunun, düşük benlik saygısının etkili olmayan öfke ifade biçimlerini, yüksek benlik saygısının ise etkili öfke ifade biçimlerini ortaya çıkardığı sonucuna işaret ettiği görülmektedir. Dolayısıyla bu sonuçlar araştırma bulgularını desteklemektedir (Certel ve Bahadır, 2012; D'Zurilla, Chang ve Sanna, 2003; McKee, Roring, Winterowd ve Porras, 2012; Kernis, Grannemann ve Barclay, 1989). Benlik saygısı düşük polislerin sürekli öfke düzeyinin, benlik saygısı orta ve yüksek olan polislerin sürekli öfke düzeyine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Benlik saygısı yüksek bir birey kendini, başkalarını ve başına gelen olayları (dünyayı) olduğu gibi kabul edebilir. Ancak benlik saygısı düştükçe kişilerin engellenme toleransları da düşebilmektedir. Kendine güveni ve kendine verdiği değer düşük olan bireyler yaşamın getirdiği çatışmalı durumlar ve sorunlar karşısında daha gergin ve öfkeli olabilmektedir. Polislerin meslekleri gereği sıklıkla engellenmelerle karşılaştıkları düşünüldüğünde, benlik saygısı düşük polislerde sürekli öfke düzeyinin yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Benlik saygısı düşük polislerin, benlik saygısı orta ve yüksek olan polislere göre, öfkelerini içe atma düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgunun teşkilatta görülen katı hiyerarşik yapıya bağlı olabileceği düşünülmektedir. Katı hiyerarşik yapı, teşkilatta personelin bir başkasına duyduğu öfkeyi uygun biçimde ifade etmesini engelliyor olabilir. Benlik düzeyi düşük polisler, mesleki veya sosyal alanda yaşadıkları öfke duygusunu nasıl kontrol edeceklerini veya nasıl uygun şekilde ifade edeceklerini bilmediklerinden öfkelerini bastırıyor olabilirler.

Benlik saygısı düşük polislerin öfkeyi dışı vurma düzeyi, benlik saygısı orta ve yüksek olan polislerin öfkeyi dışı vurma düzeyine göre daha yüksektir. Bu bulgu, polisin kimi toplumsal gösterilere müdahale ederken zaman zaman öfke duyması ve öfkesini kontrol edemeyerek uygun olmayan biçimde dışı vurmasına yol açıyor olabilir. Polislerin mesleğini yaparken öfkelerini uygun olmayan biçimde dışı vurmaları, onların hayatının geneline yayılmış bir davranış biçimi olabilir. Diğer yandan engellenme-saldırganlık görüşüne göre (Dollard vd., 1938'den aktaran Kuruoğlu, 2009) engellenme saldırganlık doğurur. Bu çalışmada da benlik saygısı düşük polislerin, özellikle mesleki birtakım konularda engellenme yaşamaları, onların öfkelerini etkisiz ve uygun olmayan biçimde dışı vurmalarına neden olabilir.

Tüm benlik saygısı düzeyi gruplarının arasında öfke kontrolü düzeyi açısından anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre benlik saygısı düşük polislerin, benlik saygısı orta ve yüksek olan polislere göre öfke kontrol düzeyi daha düşük bulunmuştur. Benlik saygısı yüksek polislerin öfke kontrol düzeyleri, benlik saygısı orta olan polislerin öfke kontrol düzeylerinden anlamlı olarak daha yüksektir. Polisler öfkelerini, hatta daha geniş bir ifadeyle bazı duygularını yeterince tanıtmıyor olabilirler. Öfkenin işlevsel olarak ifade edilmesi için, öncelikle kişi tarafından tanınması ve kabul edilmesi gereklidir (Soykan, 2003). Buna benzer biçimde öfke kontrolü için kişinin öfkesini, kendisini öfkeliendiren durumları, öfkeliendiğinde nasıl tepki verdiğini tanıması gereklidir. Ancak bu çalışmaya katılan polisler öfke duygularını yeterli derecede tanıtmıyor, dolayısıyla tanımadıkları bir duyguyu nasıl kontrol edeceklerini bilmiyor olabilirler. Benlik saygısı yüksek polislerin öfkelerini kontrol edebilmelerinin nedeni, kendi benliklerinden memnun olmaları, kendilerine güven duymaları, duygularının ve hayatlarının kontrolünün kendi ellerinde olduğunu düşünmeleri olabilir.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre polislerin sürekli öfke ve öfke ifade tarzları arasında cinsiyete göre anlamlı düzeyde fark bulunmamıştır. Üniversite öğrencileriyle yürütülen bir çalışmada öfke içe ve öfke dışı puanlarında kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Ancak erkeklerin sürekli öfke ve öfke kontrol alt ölçeklerinden aldıkları puanların, kızlara göre, daha yüksek olduğu görülmüştür (Köksal ve Gençdoğan, 2007). Benzer bir çalışma grubuyla yapılan diğer bir çalışmada üniversite öğrencilerinin öfke ve öfke ifade tarzlarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı bildirilmiştir (Önem, 2010). Polislik mesleğinin kişiye yüklediği "güçlü görünmek, sert olmak" gibi birtakım özellikler ve polisliğin meslek kültürü, öfkenin cinsiyete göre değişmemesine neden oluyor olabilir.

Diğer bir bulgu, 1-5 yıl hizmet süresi olan polislerin, 6-15 yıllık polislere göre, sürekli öfke düzeylerinin daha yüksek olduğu yönündedir. Hizmet süresi 1-5 yıl olan polislerin çoğu 20-25 yaş arasında olduklarından, yaşam ve mesleki deneyimsizlikten dolayı engellenme toleransları düşük olabilir. Genç polisler mesleğe yeni girmiş, polisliğe, mesleki katı kurallara, katı hiyerarşik yapıya uyum sağlamaya çalışan kişilerdir. Kimi zaman disiplin sorunları yaşayabilmektedirler. Bu katı disiplin ve kurallar belli konularda genç polislere, uyum sürecinde zorluklar ve engellenme hissi yaşatabilir. Ancak genellikle saldırgan davranması kendi zararına olacağından ve öfkesini uygun biçimde ortaya koymadığından, sürekli öfke düzeyleri yüksek olabilir.

Bu araştırmanın sonuçlarına genel olarak bakıldığında şu önerilerde bulunmak mümkün olabilir: Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Büro Amirliklerinde çalışan psikolog ve psikolojik danışmanlar polislerin benlik saygısını artırmak, etkili kişilerarası problem çözme yaklaşımları ve öfke kontrol becerileri kazandırmak amacıyla psiko-eğitim programları geliştirebilirler. Bu programlar özellikle mesleğe yeni başlayan polislere uygulanabilir. Hatta bu programlar polis yetiştirilen okul ve hizmet için eğitimlerde yer alabilir. Öfke duygusunun yoğunluğunu azaltmak ve öfke kontrolünü sağlamak amacıyla, kritik ve stresli birtakım görevler sonrasında, polislerle grupla psikolojik danışma veya psikolojik yeniden bilgilendirme gibi çalışmalar yapılabilir. Polis okulundan yeni mezun olup Çevik Kuvvet gibi yoğun ve kimi zaman fiziksel çatışmaların yaşandığı birimlerde görev yapan polislere yönelik olarak, öfke kontrolünü, benlik saygılarını ve problem çözme becerilerini geliştirici psiko-eğitim çalışmaları düzenlenebilir. Araştırmacılar ise, bu araştırmadan elde edilen bulgular çerçevesinde polislerin benlik saygısını artırıcı veya öfke kontrol becerisi kazandırıcı psiko-eğitim programları geliştirebilir ve bu programların etkililiği test edebilirler. Emniyet Teşkilatı'nda "daha fazla stresli" veya "daha az stresli" olarak nitelendirilen birimlerde çalışan polislerden veri toplanarak, gruplar arası karşılaştırma yapılabilir. Polisler üzerinde kişilerarası problem çözme becerileri, sürekli öfke ve öfke ifade tarzları ile farklı bağımsız değişkenlerin ilişkisi incelenebilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma, Emniyet Genel Müdürlüğü'ne bağlı çeşitli birimlerde ve Ankara İl Emniyet Müdürlüğü'ne bağlı Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğü'nde görevli polis memurları ve polis amirlerinden toplanan veriler üzerinde yapılmıştır. Dolayısıyla bu bulguların genellenebilmesi için başka polis grupları üzerinde benzer çalışmalar yürütülmesi faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Arslan, C. (2010). Öfke ve öfkeyi ifade etme biçimlerinin, stresle başa çıkma ve kişilerarası problem çözme açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1), 7-43.
- Bilgenoğlu, A. A. (2009). *The moderating role of social problem solving skills on work – family - personal life conflict and psychological well-being relationship* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Buker, H. ve Wiecko, F. (2007). Are causes of police stress global: Testing the effects of common police stressors on the Turkish National Police. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 30(2), 291-309.
- Burke, J. R. (1993). Work-family stress conflict, coping and burnout in police officers. *Stress Medicine*, 9, 171-180.
- Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (11. bs.). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Certel, Z. ve Bahadır, Z. (2012). Takım sporu yapan sporcularda benlik saygısı ve sürekli öfke ve öfke ifade tarz ilişkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 14(2), 157-164.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. bs.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Crank, P. J. ve Caldero, M. A. (1991). The production of occupational stress in medium sized police agencies: A survey of line officers in eight municipal departments. *Journal of Criminal Justice*, 19(4), 339-349.
- Çakır, İ. (2006). *Polislerin iş stresi ve bazı değişkenlere göre stresle başa çıkma tarzlarının karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çam, S. ve Tümkaya, S. (2006). Üniversite öğrencilerinde kişilerarası problem çözme. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 119-132.
- Çam, S. ve Tümkaya, S. (2007). Kişilerarası Problem Çözme Envanteri'nin (KPÇE) geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 28(3), 95-108.
- Çam, S. ve Tümkaya, S. (2008). Kişilerarası problem çözme envanteri lise öğrencileri formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-17.
- Çam, S., Tümkaya, S. ve Yerlikaya, E. (2011). Kişilerarası problem çözme envanterinin yetişkin örnekleminde geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1703-1724.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Çuhadaroğlu, F. (1986). *Ergenlerde benlik saygısı* (Yayımlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- D'Zurilla T. J. ve Goldfried M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107-126.
- D'Zurilla, T. J. ve Nezu, A. (1982). Social problem-solving in adults. P. C. Kendall (Ed.). *Advances in cognitive-behavioral research and therapy* içinde (s. 201-274). New York: Academic Press.
- D'Zurilla, T. J., Maydeu-Olivares, A. ve Kant, G. L. (1998). Age and gender differences in social problem-solving ability. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 241-252.
- D'Zurilla, T. J., Chang, E. C. ve Sanna, L. J. (2003). Self-esteem and social problem solving as predictors of aggression in college students. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22, 424-440.
- D'Zurilla, T. J., Nezu, A. M. ve Maydeu-Olivares, A. (2004). What is social problem solving?: Meanings, models, and measures. E. C. Chang, T. J. D'Zurilla ve L.J. Sanna (Ed.). *Social problem solving: Theory, research, and training* içinde (s. 11-27). Washington, DC: American Psychological Association.

- Ergin, B. E. (2009). *Kişilerarası problem çözme davranışı, yetişkinlerde bağlanma biçimleri ve psikolojik rahatsızlık belirtileri arasındaki ilişkiler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Esme A. L., Tverskoy, A. ve D'Zurilla, T. J. (2005). The relations of internalizing symptoms to conflict and interpersonal problem solving in close relationships. *Cognitive Therapy and Research*, 29(4), 445-462.
- Fitzjarrell, S. L. (2011). *A descriptive study of the problem-solving styles of traditional patrol and neighborhood police officers* (Doktora tezi). Capella University, Minnesota.
- Gül, S. K. (2008). Police job stress in the USA. *Turkish Journal of Police Studies*, 10(1), 1-13.
- Gül, Z. ve Delice, M. (2011). Police job stress and stress reduction / coping programs: The effects on the relationship with spouses. *Turkish Journal of Police Studies*, 13(3), 19-38.
- Hamarta, E., Arslan, C., Saygın, Y. ve Özyeşil, Z. (2009). Benlik saygısı ve akılcı olmayan inançlar bakımından üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma yaklaşımlarının analizi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(18), 25-42.
- Hazır, K. ve Budak, G. (2009). Çalışanlarda benlik saygısının, problem çözme tarzlarına etkileri, sağlık personeli üzerinde uygulamalı bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(1), 15-24.
- Heppner, P. P. ve Baker, C. E. (1997). Applications of the problem solving inventory. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 29(4), 229-241.
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D. ve Barclay, L. C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(6), 1013-1022.
- Kışkır, G. (2011). *Öğretmen adaylarının bilişötesi farkındalık düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Köksal, F. ve Gençdoğan, B. (2007). Depresif olanlar ile olmayanların suçluluk, utanç ve öfke tarzlarının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 163-175.
- Kroes, H. W. (1976). *Society's victim, the policeman: An analysis of job stress in policing*. Illinois: Charles C. Thomas.
- Kurt, N. (2011). *Çevik kuvvet personelinin stresle başa çıkma tutumları, psikolojik dayanıklılıkları ve iş doyumu düzeyleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Kuruoğlu, D. S. (2009). *Üniversite öğrencilerinin sürekli öfke düzeyleri, öfke ifade tarzları ile obsesif kompulsif semptomları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- McKee, M., Roring, S., Winterowd, C. ve Porras, C. (2012). The relationship of negative self-chemas and insecure partner attachment styles with anger experience and expression among male batterers. *Journal of Interpersonal Violence*, 27(13), 2685-2702.
- Nacar, F. S. (2010). *Sınıf öğretmenlerinin iletişim ve kişilerarası problem çözme becerilerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Okyay, N. (2009). *Emniyet teşkilatına bağlı okullardan mezun olup çevik kuvvet şube müdürlüğünde görev yapan polislerin psikolojik hizmet alguları, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Önem, Ç. (2010). *Üniversite öğrencilerinin öfke ve öfkeyi ifade etme biçimlerinin akılcı olmayan inançlar ve bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özbulak, B. E. ve Serin, N. B. (2011). Okul psikolojik danışmanlarının problem çözme ve sosyal beceri düzeylerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 302-312.
- Özer, A. K. (1994). Sürekli öfke (sl-öfke) ve öfke ifade tarzı (öfke-tarz) ölçeklerinin ön çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(31), 26-35.
- Pope, A. W., McHale, S. M. ve Craighead, W. E. (1988). *Self-esteem enhancement with children and adolescents*. Pergamon Press.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Sever, M. ve Cinoğlu, H. (2010). Amerikan polisinde iş stresinden kaynaklanan aile içi şiddet olaylarının sosyolojik ve istatistiksel analizi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 12(1), 125-146.
- Sigler, T. R., Wilson, N. C. ve Zack, A. (1991). Police stress and teacher stress at work and at home. *Journal of Criminal Justice*, 19, 361-370.
- Soykan, Ç. (2003). Öfke ve öfke yönetimi. *Kriz Dergisi*, 11(2), 19-27.
- Spielberger, C. D. (1988). *State trait anger expression inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
- Spielberger, C. D., Jacobs, G., Russell, S. ve Crane, R. S. (1983). Assessment of anger: The state-trait anger scale. *Advances in Personality Assessment*, 2, 159-187.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Şeker, B. D. ve Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü kadrosunda çalışan polislerin tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumları arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 11(4), 1-26.
- Tansel, B., Gökçakan, Z. ve Çelikkaleli, Ö. (2012). Çevik kuvvet polislerinin psikolojik belirti düzeyleri ve stresle baş etme yollarının incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(3), 45-66.
- Topal, H. (2011). *Eğitim fakültesi öğrencilerinin kişilerarası problem çözme becerileri ve yönelimleri ile fonksiyonel olmayan tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Yeşilorman, M. (2003). Stress on police officers and stress management. *Turkish Journal of Police Studies (Polis Bilimleri Dergisi)*, 5(1), 91-119.

EXTENDED SUMMARY

Interpersonal Problem Solving Skills, Anger and Anger Expression Styles of Police Officers

INTRODUCTION

People may experience conflict in their social lives due to various reasons such as not being able to meet psychological needs, frustration, having limited resources, and personal differences. Conflict is primarily a problem status. Different people have different approaches to the problem status. Some individuals may present an aggressive behavior while some others may ignore the problem, or some of them may get into a healthy communication with his or her environment in order to solve the problem (Arslan, 2010). Another thing that causes problems in addition to conflict in interpersonal relations is the feeling of anger and the difficulty individuals experience in controlling this emotion. Anger is one of the most powerful human emotions. It is highly difficult to manage it, and it is an important skill to express it properly.

No matter what their profession is, in social life individuals are in constant interaction and communication with their environment, and they need problem solving skills and anger management. Being a police officer is considered to be a high-stress job compared to other professions (Buker & Wiecko, 2007; Burke, 1993; Crank & Caldero, 1991; Gül, 2008; Gül & Delice, 2011; Kroes, 1976; Sever & Cinoğlu, 2010; Sigler, Wilson, & Zack, 1991; Yeşilorman, 2003). Police frequently experience situations in which they are required to have problem solving skills and anger management. Thus, it is considered of utmost importance to examine the interpersonal problem solving skills and trait anger-anger expression styles of the personnel of the law enforcement agency. This study may be meaningful since it is the first research that examines police officers' interpersonal problem solving skills, their trait anger and anger expression styles. In this study, the aim is to determine police officers' interpersonal problem solving skills, their trait anger and anger expression styles according to their self-esteem, gender, and their period of service. Problem question of the study is "Is there a difference in police officers' interpersonal problem solving skills, their trait anger and anger expression styles according to their self-esteem, gender, and their period of service?"

METHOD

The study group consisted of 503 police officers and a police chief who are working in Ankara Riot Squad Police Department and in five different Bureau of Presidency which is a part of the Turkish National Police. In this study, Interpersonal Problem Solving Inventory developed by Çam and Tümkaya (2007) was used to determine interpersonal problem solving skills. Trait Anger/Anger Expression Style Scale developed by Spielberger, Jacobs, Russell, and Crane (1983) and adapted by Özer (1994) was used to determine police officers' trait anger/anger expression styles. Finally, to determine self-esteem levels Rosenberg Self-Esteem Scale Short Form developed by Rosenberg (1995) and adapted by Çuhadaroğlu (1986) were used as the assessment instruments. The data obtained from participants were analyzed using Multivariate Analyses of Variance (MANOVA) and Tukey and Tamhane multiple comparison tests. Also, in order to determine the independent variable' effect size on the dependent variable, eta squared value was calculated. In the study significance level was accepted as .05 for all analyses.

RESULTS

In this study it was indicated that while the police officer's problem solving skills differentiated significantly according to self-esteem levels and period of service, however it didn't differentiate significantly according to gender. In addition to this, police officer's trait anger / anger expression differentiated according to their self-esteem levels and tenure, whereas it did not differ according to gender. Results indicated that police officers with low self-esteem employ negative problem solving strategies, and that police officers with high self-esteem use healthier problem solving strategies. Similarly, it was seen that police officers with high self-esteem are better at anger management. In the study there was no meaningful finding related to gender. It was concluded that police officers with 1-5 years of service have more difficulty in employing positive problem solving skills and anger management compared to more seasoned police officers.

DISCUSSION

There was a meaningful difference in all sub-scales of Interpersonal Problem Solving Inventory between police officers' interpersonal problem solving skills in terms of their self-esteem level. There are findings in literature which put forth the relationship between self-esteem and the ability to effectively deal with problems (Hazır & Budak, 2009; Hamarta, Arslan, Saygın, & Özyeşil, 2009). Positive self-esteem denotes an individual's acceptance of himself/herself as he/she is, and it denotes having self-value and self-confidence. People with high self-esteem know their strong suits and they have a positive self-evaluation. Thus, they try to improve their weak or insufficient traits. When self-esteem is low, so is self-confidence. It has been emphasized that such individuals are dependent, shy, more authoritarian, and less curious (Pope, McHale, & Craighead, 1998).

According to the results of the study, it was seen that police officers with less period of service have higher levels of lack of self-confidence, negative approach to problems, and avoidance of taking responsibility compared to their more seasoned colleagues. Young police officers may exhibit such traits as lack of experience, indecisiveness, and impatience. They may refrain from taking responsibility or be reluctant to take the first step in solving interpersonal problems for fear of losing their jobs or getting to harm professionally.

It was seen that there is a meaningful difference between police officers' levels of trait anger, internal anger, external anger, and anger management according to their levels of self-esteem. When literature is examined, it can be seen that many of the findings point at the revelation of ineffective anger expressions in low self-esteem and effective anger expressions in high self-esteem (Certel & Bahadır, 2012; D'Zurilla, Chang, & Sanna, 2003; McKee, Roring, Winterowd, & Porras, 2012; Kernis, Grannemann, & Barclay, 1989). An individual with high self-esteem can accept himself/herself, the others and the world as they are. However, as self-esteem decreases frustration tolerance can also decrease. Individuals with low self-esteem and self-worth can be more aggressive and angry in the face of conflictual situations and problems. Another finding is that the trait anger levels of police officers with 1-5 years of service are higher than those of police officers with 6-15 years of service. Because most of the police officers with 1-5 years of service are between 20-25 years of age, the lowness of their frustration tolerance may be stemming from their lack of experience, professional or otherwise.

When the results of this study are examined in general, following suggestions can be made: Psychologist and psychological counselors working at Guidance and Psychological Counselling Offices in General Directorate of Security Affairs may develop psycho-education programs in order to enable police officers to develop skills of effective interpersonal problem solving skills and anger management and to increase their self-esteem. These programs may be applied to newly appointed police officers. Researchers may, in line with the findings obtained from this study, develop psycho-educational programs that would increase the self-esteem of police officers and that would provide them with anger management skills. They can also test the effectiveness of these programs. Data can be gathered from the police officers working at "less stressful" and "more stressful" departments within the law enforcement agency, and a comparison can be made between groups.