



Construction and validation of organizational police stress questionnaire

Davud Mirzai Far

*PHD in Curriculum Planning, Lorestan University, Iran.
mirzaefar.d@lu.ac.ir.
(Corresponding author)

Morteza Shahmoradi

PHD in Curriculum Planning, Bu-Ali Sina University, hamedan, Iran.
shahmoradi66@gmail.com

Zohre Karam Ali

MA in Curriculum Planning, Islamic Azad University of Kermanshah, Iran.
zohrehkaramali97@gmail.com.

Received: 2021/01/20

Accepted: 2021/02/13

DOI:

10.22034/HPSJ.2021.95885

ABSTRACT

The purpose of this study is to validate the organizational police stress questionnaire using the correlation research method. The statistical population includes 12,300 police officers in 22 districts and cities of Tehran Province of which 360 people were selected as a statistical sample by using stratified random sampling. The research tool is the organizational police stress questionnaire. Data were analyzed using structural equation modeling using LISREL8.5 software. First, the model parameters were estimated by the maximum likelihood (ML) method and were used in order to fit the model. In addition, several indices were used such as chi-square ratio to the degree of freedom (χ^2 / df), Comparative Fit Index (CFI), and Normed Fit Index (NFI), Parsimony Normed Fit Index (PNFI), Normalized Fit Index (NNFI), Incremental Fit Index (IFI), and Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). The results showed that the measurement model had appropriate fit and fit indices were approved ($\chi^2/df=2/89$; $RMSEA=0/072$; $PNFI=0/80$; $NNFI=0/93$; $NFI=0/91$; $CFI=0/94$; $IFI=0/94$). Additionally, the results illustrated that all items except items 17 and 18 could be good predictors of the concept of police organizational stress; Therefore, it could be suggested that researchers and the police organization can use the 18-item organizational police stress questionnaire to measure organizational police stress.

Keywords: Validation, Organizational Stress, Police.

► **Citation (Vancouver):** Mirzai Far D, Shahmoradi M, Karam Ali Z. Construction and validation of organizational police stress questionnaire. *Quarterly J Hamedan Police Sci.* Winter 2021; 7(4):31-42.

► **Citation (APA):** Mirzai Far, D., Shahmoradi, M., Karam Ali, Z. (Winter 2021). Construction and validation of organizational police stress questionnaire. *Quarterly Journal of Hamedan Police Science*, 7(4), 31-42.

ساخت و اعتباریابی پرسشنامه استرس سازمانی پلیس

چکیده

هدف از پژوهش حاضر اعتباریابی پرسشنامه استرس سازمانی پلیس با روش پژوهش همبستگی می‌باشد. جامعه آماری شامل نیروهای پلیس مناطق ۲۲ گانه و شهرستان‌های استان تهران به تعداد ۱۲۳۰۰ نفر بودند که ۳۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. ابزار پژوهش، پرسشنامه استرس سازمانی پلیس است. داده‌ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری به‌وسیله نرم‌افزار LISREL8.5 تحلیل شدند که ابتدا پارامترهای مدل به روش بیشینه درست‌نمایی (MI) برآورد شد و به‌منظور برازش مدل از شاخص‌هایی هم چون نسبت خی دو بر درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)، شاخص برازش فزاینده (IFI)، ریشه میانگین مجذور خطای برآورد (RMSEA) استفاده گردید. نتایج نشان داد که مدل اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار بود و شاخص‌های برازش $RMSEA=0/072$ ؛ $\chi^2/df=2/89$ ؛ $PNFI=0/80$ ؛ $NNFI=0/93$ ؛ $NFI=0/91$ ؛ $CFI=0/94$ ؛ $IFI=0/94$ مورد تأیید می‌باشند و تمامی گویه‌ها به‌جز گویه‌های شماره ۱۷ و ۱۸، توانستند پیش‌بینی کننده خوبی برای مفهوم استرس سازمانی پلیس باشند. بنابراین، می‌توان پیشنهاد کرد که پژوهش‌گران و سازمان پلیس می‌توانند برای سنجش استرس سازمانی پلیس از پرسشنامه ۱۸ سؤالی استرس سازمانی پلیس استفاده نمایند.

کلیدواژه‌ها: اعتباریابی، استرس سازمانی، پلیس

داوود میرزایی فر

*دکترای مدیریت برنامه درسی،
دانشگاه لرستان، ایران.
mirzaeifar.d@lu.ac.ir
(نویسنده مسؤل)

مرتضی شاه‌مرادی

دکترای مدیریت برنامه درسی،
دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران.
shahmoradi66@gmail.com

زهره کرم‌علی

کارشناس‌ارشد برنامه درسی،
دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه، ایران.
zohrehkaramali97@gmail.com.

نوع مقاله: پژوهشی

صص: ۴۲-۳۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۲۵

شناسه دیجیتال (DOI):

10.22034/HPSJ.2021.95885

◀ **استناد (ونکور):** میرزایی فرد د، شاه‌مرادی م، کرم‌علی ز. ساخت و اعتباریابی پرسشنامه استرس سازمانی پلیس. فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان. زمستان ۱۳۹۹؛ ۷(۴): ۳۱-۴۲.

◀ **استناد (APA):** میرزایی فرد، د، شاه‌مرادی، م، کرم‌علی، ز. (زمستان ۱۳۹۹). ساخت و اعتباریابی پرسشنامه استرس سازمانی پلیس. فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان، ۷(۴)، ۳۱-۴۲.

در شرایط چالش‌برانگیز و متغیر امروزی، یکی از عوامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی سازمان‌هاست. از این رو، سازمان‌هایی کامروا خواهند بود که از این منابع که از سرمایه‌های باارزش سازمان به شمار می‌روند، به‌طور مؤثر در جای خود استفاده کنند و با افزایش توانایی و انگیزه آن‌ها، سازمان خود را تعالی بخشند. نیروی انسانی ممکن است به دلایل مختلف و با توجه به شرایط شغلی دچار مشکلات روانی مختلفی شوند (تنهایی، نصر اصفهانی، نیلی پور طباطبایی و اخوان صراف، ۱۳۹۷). واژه استرس یا فشار روانی یکی از رایج‌ترین مفاهیم روانشناسی و روان‌پزشکی است و از جمله تهدیدهای بهداشت روانی و سلامت جسمانی محسوب می‌شود (بنت و ولز، ۲۰۱۰).

استرس یک پاسخ فیزیولوژیک به استرس‌زاهای بیولوژیک (تروما، جراحی و عفونت) و استرس‌زاهای روانی مانند نگرانی، ترس و تنش‌های اجتماعی ناشی از شغل جدید یا افزایش مسئولیت‌های خانواده تعریف شده است (هیرنله، ۲۰۰۰). به‌طور کلی، عوامل بالقوه استرس‌زا به سه دسته تقسیم اصلی عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی تقسیم می‌شوند. عوامل فردی استرس شامل تضاد در نقش، ابهام در روش شغلی (روشن نبودن انتظارات از فرد)، سنگینی نقش، تعارض در اهداف فردی، اتفاقات و تغییرات غیرمنتظره در زندگی شخصی (مسائل خانوادگی)، مسائل اقتصادی، ارزش‌ها، تفاوت‌های فردی، میزان تغییر در زندگی و حوادث، انتظارات بیش‌ازحد دیگران از شما، نارسایی مهارت خود شخص و کم‌تجربگی، بالا رفتن سن فرد شاغل می‌باشد. در عوامل سازمانی استرس، مسائلی همچون ساختار سازمانی، فرایند سازمانی، خط‌مشی‌های سازمانی، عوامل ارتباطی، الزامات شغلی، شرایط فیزیکی سازمان، مراحل حیات سازمان، عدم امنیت شغلی و امکان ارتقا و

پیشرفت، کنترل نابجا و آزاردهنده، ارزشیابی عملکرد و ارزیابی ناعادلانه روابط بین افراد، کم‌توجهی کارفرما به پیچیدگی‌های کار و ارزش مهارت، ابهام در اهمیت نقش فرد در سازمان، آموزش شغلی نامناسب، درگیری‌های ادراکی با مسئولان و یا همکاران، بی‌توجهی مدیریت سازمان به امور کارکنان، شیوه‌های ناصحیح اعمال مدیریت، ارجاع مشاغل به افراد ناآشنا، فرصت‌های اندک برای ارتقا و وجود قوانین و مقررات خشک و غیرقابل انعطاف این احساس را در فرد ایجاد می‌کنند که در دام یک نظام غیرمنصف افتاده است و همین احساس باعث می‌شود که دیدگاهی منفی نسبت به شغل خود پیدا کند. در نهایت، در عوامل محیطی استرس، مواردی همچون عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و تکنولوژیکی (فناوری‌های ناآشنا) استرس یا اثرات جسمی و روانی متعددی را به همراه دارد (سبزی و همکاران، ۱۳۹۶). پیامدهای استرس واکنش‌هایی هستند که ممکن است باعث ایجاد آسیب به خود یا دیگران شوند. این عوارض رفتاری را می‌توان به دو گروه عوارض رفتاری-شخصیتی (عمومی) که نتایج آن‌ها در رفتار شخصی هویدا می‌شود و عوارض رفتاری-سازمانی که عوارض آن‌ها در رفتار سازمانی بروز می‌کند، تقسیم کرد (لامبرت، ۱۹۹۱). در محیط شغلی پیامد اصلی و غالب استرس، فرسودگی است که منجر به ترک شغل می‌شود و به بی‌علاقگی شخص نسبت به محیطی که در آن به کار و فعالیت مشغول است منجر شده و احساس خستگی فیزیکی و هیجانی را به دنبال دارد (خمسا و همکاران، ۲۰۱۸). استرس حاد یا مزمن می‌تواند منجر به تغییرات فیزیولوژیکی مانند کاهش سرعت تخلیه معده، بالا رفتن فشارخون و افزایش ضربان قلب شده و هورمون‌هایی که در پاسخ به استرس ترشح می‌شوند، اشتها را تحت تأثیر قرار می‌دهند (باتیتا و تاندون، ۲۰۰۵). شغل افسران پلیس

می تواند بر سلامت روان و خستگی جسمی و حتی اخلاق تأثیر بگذارد (پاپازوگلو، ۲۰۲۰) و استرس را ایجاد نماید.

فشارهای روانی به عنوان یکی از مهم ترین عوامل به وجود آورنده امراض روحی، جسمی و رفتاری انسان ها، توجه پزشکان، روانشناسان و دانشمندان علوم رفتاری و مدیریت را به خود معطوف کرده است (وثوقی نیری، روح الهی و محمد، ۱۳۹۵). در محیط کار استرس را می توان به عنوان الگویی از پاسخ های فیزیولوژیکی، عاطفی، شناختی و رفتاری تعریف کرد که در آن افراد با خواسته های مواجه می شوند که با دانش آن ها مطابقت ندارد و مهارت ها و توانایی هایشان در مقابله با آن ها به چالش کشیده می شود (پاتل، هاگارد و وان تولدو، ۲۰۱۷). ایجاد استرس بستگی به چگونگی برداشت و درک فرد از موقعیت ها و حوادث دارد و ممکن است موقعیت برای فردی بی خطر و برای فرد دیگری به صورت یک تهدید درک شود (کلارک، ۲۰۱۰). نتایج منفی مرتبط با استرس مخصوصاً در زمینه شغل شامل فشارخون بالا، بالا بودن کلسترول خون، ورم مخاط روده بزرگ، زخم معده و بیماری انسداد شرايين اکلیلی قلب است (اسمیت، هوگس، دجوی و دیال، ۲۰۱۸). اغلب، استرس با پریشانی های روان شناختی مشاهده شده شامل افسردگی و اضطراب مرتبط با استرس شغلی، شناخته شده است (جان^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). امروزه، شاهد این واقعیت هستیم که استرس در تمامی مشاغل اجتناب ناپذیر است (جارامیلو، نیکسون و سما، ۲۰۰۵) و در سازمان های مختلف شناخت استرس کارکنان، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار بوده و این موضوع در مراکز نظامی از اهمیت ویژه ای برخوردار است؛ زیرا از جمله مشاغلی که با استرس زیاد همراه است، مشاغل مرتبط با امور نظامی است (آزاد مرزآبادی و فشارکی، ۱۳۹۰). پلیس به عنوان نیرویی که به طور مستقیم با مردم در

تعامل است باید شناخت مناسبی از مجموعه عوامل سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه داشته باشد (راینر^۶، ۲۰۱۷). نیروی پلیس نمایندگان سیستم قانونی هستند که وظیفه اجرای قانون را بر عهده دارند (جورگنسن^۸، ۲۰۱۸). پلیس یک مفهوم نسبتاً مدرن می باشد که برای کنترل اجتماعی مفید است. کنترل اجتماعی قبل از ظهور پلیس نتیجه کنترل غیررسمی اجتماعی بود. عوامل اصلی کنترل رفتار، خانواده و اجتماع بودند (دوربین^۹، ۲۰۱۶). از جمله تحقیقاتی که در زمینه استرس پلیس انجام گرفته است، می توان به موارد زیر اشاره کرد. قهرمانی و همکاران (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان ساخت و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه منابع استرس حاد کشتی گیران انجام دادند. تحلیل داده ها نشان داد که آلفای کرونباخ کل سؤالات این ابزار برابر با ۰/۹۰۹ و ضریب آلفای درونی برای نیمه اول ۰/۸۷۰ و برای نیمه دوم پرسشنامه ۰/۸۳۱ است. روایی محتوایی پرسشنامه منابع استرس حاد از طریق تحلیل عاملی اکتشافی در روش تحلیل مؤلفه های اصلی با چرخش وریماکس، ارزش ویژه هرکدام از هشت عامل اصلی استرس حاد کشتی گیران را که شامل: اجرای مهارت، ارزیابی، جو رقابتی، انجام اشتباه، انتظارات، فشار زمانی، آسیب، شرایط محیطی بود، به طور متوسط ۲/۴۳ نشان داد؛ و در شاخص های تحلیل عاملی تأییدی با نرم افزار LISREL، $GFI=0.96$ ، $AGFI=0.92$ ، $CFI=0.93$ ، به دست آمد. یافته های پژوهش نشان داد که پرسشنامه منابع استرس حاد کشتی از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردار است و می تواند متغیر مورد نظر را در جامعه آماری مربوطه اندازه گیری کند.

کازرونیان و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان بررسی روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی عمومی

6. Jaramillo, Nixon & Sams
7. Reiner
8. Jorgensen
9. Dobrin

1. Papazoglou
2. Patel, Huggard & van Toledo
3. Clark
4. Smith, Hughes, DeJoy & Dyal
5. Junne et al.

اکثراً شامل رویدادهایی است که با مأموریت‌ها و وظایف ذاتی نیروی انتظامی ارتباط مستقیم یا غیرمستقیم دارند. کوپروس و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان اندازه‌گیری استرس و فرسودگی در افسران پلیس (با پرسشنامه استرس پلیس عملیاتی) انجام داده‌اند که در آن پرسشنامه‌های مورد استفاده در ارزیابی استرس شغلی و فرسودگی شغلی در بین افسران پلیس، تجزیه و تحلیل ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه پرتغالی پرسشنامه استرس پلیس عملیاتی و میزان استرس، فرسودگی و سطح پریشانی در بین افسران پلیس پرتغال را بررسی کرده‌اند. نتایج نشان داد که تعداد کمی از مطالعات از پرسشنامه‌های خاص استرس پلیس استفاده می‌کنند. نتایج نشان می‌دهد که خصوصیات روان‌سنجی نسخه پرتغالی پرسشنامه استرس پلیس عملیاتی کافی است. نتایج مقادیر متوسط استرس پلیس عملیاتی، پریشانی و فرسودگی را نشان داد. این نتایج نیاز به جلوگیری از استرس و سرمایه‌گذاری در بهداشت شغلی افسران پلیس را تقویت می‌کند. تالورا-ولاسکو و همکاران^۲ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان ارزیابی استرس شغلی پلیس انجام داده‌اند که برای افسران پلیس اسپانیا اعمال مورد بررسی قرار گرفته است. پرسشنامه دکور^۳ را مورد بررسی قرار داده‌اند که قبلاً برای اداره پلیس به کار برده نشده بود و دارای ۴۴ آیتم است. در نهایت، نتایج نشان داد ۴۴ آیتم به ۲۱ آیتم کاهش یافت که در ۴ عامل دسته‌بندی شد. ایرانیزا و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان بررسی خصوصیات روان‌سنجی پرسشنامه استرس پلیس نسخه مالایی^۴ انجام دادند. پرسشنامه استرس پلیس برای سنجش عوامل استرس‌زا مخصوص پلیس تهیه شده است. ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده برای بخش عملیاتی ۰/۹۳ و برای سازمانی ۰/۹۴ بود. یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه دارای اعتبار است. این مطالعه یک ابزار برای ارزیابی عوامل استرس‌زا در پلیس مالزی است. ساغر، کریم و نگار^۵ (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان

نایوش^۱ نشان دادند که جهت بررسی پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ تمامی فاکتورهای تأثیرگذار در پرسشنامه بالای ۰/۷ به دست آمد و همچنین ضریب همبستگی درون خوشه‌ای پرسشنامه از طریق تست بازآزمایی در تمام فاکتورهای تأثیرگذار به جز فاکتورهای محیط فیزیکی و خواسته‌های ذهنی که در حد تا متوسط بودند، بالای ۰/۷ نتیجه شد که این مقادیر به دست آمده در حد مطلوبی می‌باشند. با توجه به این که شاخص‌های روایی و پایایی پرسشنامه همگی در حد مطلوبی گزارش گردید می‌توان از پرسشنامه استرس شغلی عمومی نایوش به عنوان پرسشنامه روا و پایا در ایران، جهت سنجش و بررسی میزان استرس شغلی استفاده نمود. سعادت یار و بی‌طرف (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "مروری بر علل و پیامدهای استرس با توجه به عامل جنسیت در نیروهای پلیس عوامل استرس‌زا در نیروی پلیس" را بر اساس مطالعات پیشین به سه دسته عوامل استرس‌زای روان‌شناختی و نگرشی، عوامل استرس‌زای فردی و عوامل استرس‌زای کاری و سازمانی تقسیم می‌کنند. عوامل استرس‌زای روان‌شناختی و نگرشی شامل شبکه‌های حمایتی و سازوکارهای مقابله‌ای منفی و مثبت می‌باشد. عوامل استرس‌زای فردی شامل مسؤولیت‌های خانوادگی و اعتماد به نفس نداشتن بوده و عوامل استرس‌زای کاری و سازمانی به عوامل عملیاتی و سازمانی تقسیم شده است. ظریفیان یگانه و قلمبر (۱۳۸۳) پژوهشی با عنوان ساخت و هنجاریابی مقیاس فشار شغلی نیروی پلیس (استرس پلیس) انجام دادند. کلیه عوامل فشارزای روانی موجود در مقیاس را ذیل دو عامل اصلی دسته‌بندی کردند. این عوامل عبارت‌اند از: عامل اول: عامل غیر مأموریتی (سازمانی) شامل ۴۳ ماده که تماماً یا اکثراً شامل رویدادها و مسائلی مربوط به امور سازمانی و تعداد اندکی مربوط به مسائل خانوادگی است. عامل دوم: عامل مأموریتی (یا عملیاتی) شامل ۴۲ ماده یا رویداد که تماماً یا

4. Malay
5. Sagar, Karim & Nigar

1. Niosh
2. Talavera-Velasco et al.
3. DECORE

ار و بی طرف، ۱۳۹۰) و به مشکلات جسمانی مشکلات روان‌شناختی و مشکلات رفتاری بیانجامد. همان‌گونه که بیان شد برخی پژوهش‌ها به ساخت و اعتباریابی مقیاس ۲۰۰۶؛ ظریفیان یگانه و قلمبر، ۱۳۸۳؛ رضایی، ۱۳۸۶) اما نکته قابل توجه این است که این ابزار استرس را به صورت کلی در نظر گرفته‌اند (تفکیک بین استرس پلیس سازمانی و عملیاتی قائل نشده‌اند) یا قدیمی و دارای گویه‌های زیاد می‌باشند که پاسخ‌دهی به آن‌ها کسل‌کننده است و در نهایت ممکن است موجب نتایج غیرقابل اعتماد شوند؛ با توجه به اینکه تحقیقات نشان می‌دهد که استرس عوارض متعددی در عملکرد پلیس دارد و وجود استرس در بین نیروهای پلیس می‌تواند به سوءرفتار نیروهای پلیس منجر شود (بیوشاپ و همکاران^۷، ۲۰۲۰) و همچنین با توجه به شیوع استرس در بین کارکنان پلیس و لزوم اجرای ارزیابی‌های دوره‌ای جهت بررسی آمادگی روانی شغلی افراد در جهت انجام وظایف محوله (کنجین و محمدی، ۱۳۸۹) و وجود تعداد پرسشنامه‌های محدود در زمینه بررسی استرس پلیس در ایران و نیاز به تدوین و تأیید پرسشنامه‌ای جامع و کامل، سؤال اصلی پژوهش این است که تا چه میزان پرسشنامه سنجش استرس پلیس از اعتبار لازم برخوردار است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر همبستگی است. جامعه آماری شامل نیروی پلیس استان تهران که در مناطق ۲۲ گانه شهر تهران و ۱۶ شهرستان قدس، شهریار، ورامین، دماوند، فیروزکوه، شمیرانات، اسلام‌شهر، ملارد، بهارستان، پردیس، تهران، رباط‌کریم، پاکدشت، پیشوا و قرچک مشغول به خدمت بوده و تعداد آن‌ها ۱۲۳۰۰ نفر است، می‌باشد. به منظور تعیین حجم نمونه در مدل یابی معادلات ساختاری قاعده‌های متفاوتی ارائه شده است و به‌طور کلی، حجم نمونه در مدل یابی معادلات ساختاری می‌تواند ۱۵ مشاهده به ازاء

تحلیل عاملی پرسشنامه استرس پلیس سازمانی در فرهنگ بنگلادشی را انجام داده‌اند. در مجموع ۲۱۰ افسر پلیس در این نظرسنجی شرکت کردند که در نهایت یک مقیاس ارائه دادند که می‌تواند برای در بنگلادش مورد استفاده قرار گیرد. مک کری و تامسون (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان بررسی روایی و پایایی مقیاس عوامل استرس‌زا در پلیس (پرسشنامه‌های استرس عملیاتی و سازمانی پلیس) نشان دادند که افسران عوامل استرس‌زا خود را به دودسته کلی: عملیاتی و سازمانی تقسیم می‌کنند. یافته‌ها نشان داد که پرسشنامه‌های استرس عملیاتی و سازمانی پلیس قابل اعتماد بوده و اعتبار ابزار را نشان می‌دهد. ویولانتی و آرون^۱ (۱۹۹۴) در پژوهشی با عنوان رتبه‌بندی استرس‌های پلیس، منابع استرس پلیس را شامل محیط کاری و فراهم بودن حمایت و اعتماد همکاران، محیط اداری سازمان پلیس، ماهیت نظامی و سلسله مراتبی، روابط کار و خانواده، در دسترس بودن و انتخاب سبک مقابله، ابهام نقش و تعارض نقش می‌دانند.

تحقیقات نشان داده است که پلیس یک شغل استرس‌زا است و استرس در بین نیروی پلیس دغدغه اصلی مدیران بوده است (وو، ماکین^۲، ۲۰۲۰). این استرس تأثیر منفی بر سلامت روانی و جسمی افسران پلیس، عملکرد و تعامل با شهروندان دارد (کویروس و همکاران^۳، ۲۰۲۰). استرس شغلی در دهه گذشته به‌طور مداوم در بین افسران پلیس افزایش یافته است و این فشار روانی مزمن بر شخص و سازمان تأثیر منفی می‌گذارد. به‌صورت فردی منجر به ضعیف سلامت روانی (بالدوین و همکاران، ۲۰۱۹)؛ خودکشی (کاستا، پسوس و کویروس^۴، ۲۰۱۹) و از نظر سازمانی بر عملکرد تأثیر می‌گذارد (برتیلسون^۵ و همکاران، ۲۰۱۹؛ کلی، سیگل و وورم وود^۶، ۲۰۱۹). بنابراین، استرس می‌تواند فهرستی از نتایج منفی فیزیولوژیکی روانی و یا رفتاری را در میان نیروهای پلیس به وجود آورد (سعادت

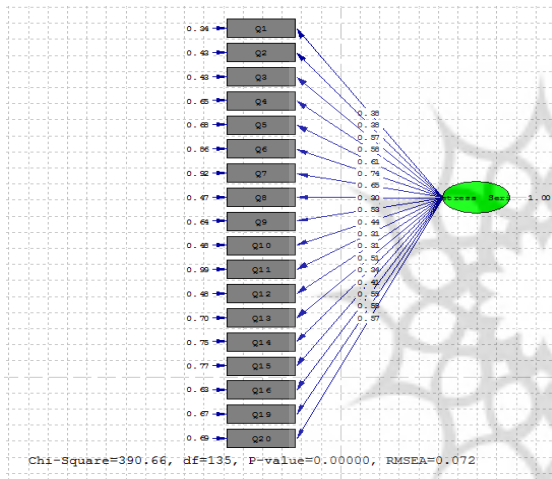
5. Bertilsson
6. Kelley, Siegel & Wormwood
7. Bishopp et al.

1. Violanti & Aron
2. Wu & Makin
3. Queirós et al.
4. Costa, Passos & Queiros

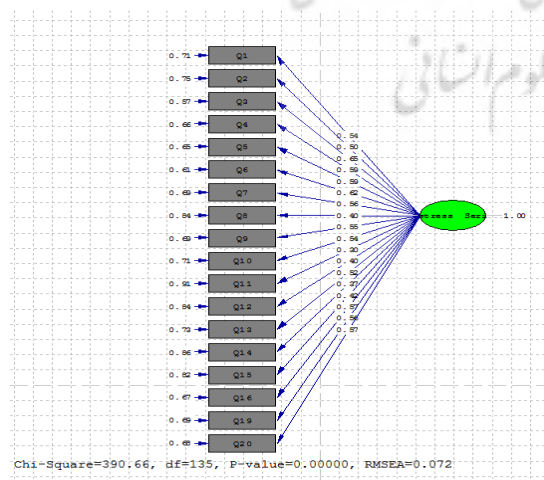
برازش فزاینده (IFI)، ریشه میانگین مجذور خطای برآورد (RMSEA) و ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR) استفاده گردید. لازم به ذکر است که تمامی تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS 24 و LISREL 8.5 انجام شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اصلی: تا چه میزان پرسشنامه سنجش استرس پلیس از اعتبار لازم برخوردار است؟
در این بخش، مقادیر برآورد، ضرایب اثر و مقادیر t مدل ساختاری پرسشنامه استرس سازمانی پلیس ارائه می‌شود.



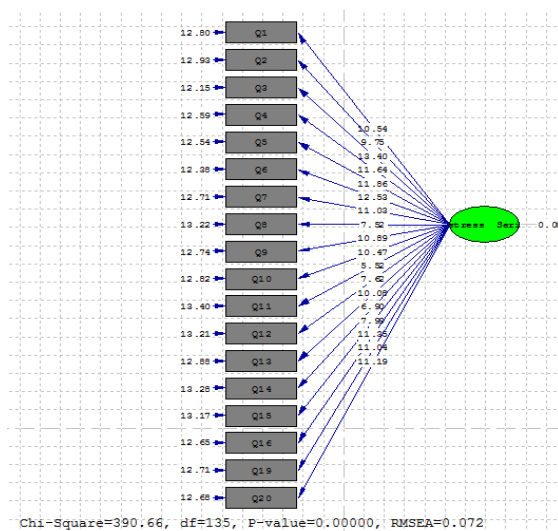
شکل ۱- مقادیر برآورد مدل ساختاری استرس سازمانی پلیس (estimate)



شکل ۲- ضرایب اثر مدل ساختاری استرس سازمانی پلیس

هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود و در کل بیشتر از ۲۰۰ مورد نمونه نرمال است و اگر بیشتر انتخاب شود، بهتر است؛ زیرا موجب همگرایی می‌شود (هومن، ۱۳۹۳: ۲۱). بنابراین، در این پژوهش تعداد ۳۶۰ نفر از نیروهای پلیس به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای سنجش استرس سازمانی پلیس از پرسشنامه‌ای با ۲۰ سؤال استفاده شده است که به‌صورت طیف لیکرت ۷ ارزشی و از استرس زیاد تا استرس کم ارزش‌گذاری شده است. این پرسشنامه برگرفته از پرسشنامه استرس پلیس سازمانی مک کرری و تامسون^۱ (۲۰۱۳) است. حداقل امتیاز ممکن برای پرسشنامه ۲۰ و حداکثر ۱۴۰ بود و هر چه فرد نمره کم‌تری کسب کند به معنای استرس کم‌تر و هر چه نمره بالاتری به‌دست آورد به معنای استرس بالای او می‌باشد (نقطه برش ۷۰). برای جمع‌آوری اطلاعات، ابتدا روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید ۱۰ تن از متخصصین نیروی پلیس (افرادی که دارای مدرک تحصیلی روانشناسی بوده‌اند یا در بخش مراکز مشاوره نیروی انتظامی فعالیت داشته‌اند) قرار گرفت و پس از تکمیل این مرحله و انجام برخی از اصلاحات پیشنهادی، پرسشنامه جهت توزیع نهایی آمده شد. پرسشنامه استرس سازمانی پلیس در میان نمونه پژوهش توزیع و جمع‌آوری شد که تعداد ۳۶۰ نفر پرسشنامه‌ها را به‌طور خوانا و دقیق برگشت داده‌اند. در این پژوهش طی یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر، ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای پرسشنامه استرس سازمانی پلیس برابر $\alpha=0/901$ به‌دست آمد. به‌منظور آزمون مدل جامع پژوهش، از آزمون مدل معادلات ساختاری و به‌منظور تعیین پارامترهای مدل ابتدا از روش بیشینه درست‌نمایی (MI) و به‌منظور برازش مدل از شاخص‌هایی هم چون نسبت خنثی دو بر درجه آزادی (χ^2/df) ، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) (شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)، شاخص

نتایج اشکال فوق ارزیابی مدل ساختاری استرس سازمانی پلیس را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که تمامی گویه‌ها، به جز گویه‌های شماره ۱۷ و ۱۸، توانستند پیش‌بینی کننده مناسب و خوبی برای مفهوم استرس سازمانی پلیس باشند و دارای اثر معناداری ($P < 0.01$) در این مدل می‌باشند.



شکل ۳- مقادیر t مدل ساختاری استرس سازمانی پلیس (t-value)

جدول ۱- شاخص‌های برازش مدل ساختاری استرس سازمانی پلیس

نتیجه	مدل	برازش قابل قبول	اختصار	نام شاخص	گروه بندی شاخص‌ها
تأیید	۲/۸۹	مقدار بین ۱ تا ۳	χ^2/df	کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	شاخص‌های برازش مقصد
تأیید	۰/۰۷۲	$RMSEA < 0.10$	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	
تأیید	۰/۸۰	بالتر از ۵۰ صدم	PNFI	شاخص برازش مقصد هنجار شده	
تأیید	۰/۹۳	$NNFI > 0.90$	NNFI	شاخص برازش هنجار نشده	شاخص‌های برازش تطبیقی
تأیید	۰/۹۱	$NFI > 0.90$	NFI	شاخص برازش هنجار شده	
تأیید	۰/۹۴	$CFI > 0.90$	CFI	شاخص برازش تطبیقی	
تأیید	۰/۹۴	$IFI > 0.90$	IFI	شاخص برازش افزایشی	

برسانید؛ وظایف اجرایی بیش‌ازحد؛ تغییرات دائمی در سیاست یا قانون‌گذاری؛ عدم وجود نیروی انسانی کافی؛ کار اداری بوروکراتیک زیاد؛ عدم برخورداری از آموزش لازم جهت کار با وسایل و تجهیزات جدید؛ نظام حقوقی حاکم بر سازمان؛ فشار روانی بر وقت آزاد داوطلبانه؛ شیوه برخورد با مدیران و سرپرستان؛ سبک رهبری نامناسب؛ کمبود منابع؛ تقسیم نابرابر مسؤولیت‌های کاری؛ تأکید

بر اساس اطلاعات جدول (۱)، شاخص‌های برازش مدل ساختاری استرس سازمانی پلیس نشان می‌دهد که دل ساختاری ارائه شده از برازندگی مناسبی برخوردار است. درنهایت، بر اساس یافته‌ها پرسشنامه استرس پلیس دارای ۱۸ گویه شامل: شیوه مواجهه و رفتار با همکاران؛ وجود قوانین مختلف برای افراد مختلف؛ این احساس که خودتان را همیشه دوست دارید برای سازمان به اثبات

گرفت. زمان اجرای پژوهش مهری نژاد، مجیدی و صیدی حدود ۱۰ سال با پژوهش حاضر اختلاف زمانی دارد و این امر می‌تواند بر نتیجه حاصله اثرگذار باشد. همچنین، می‌توان تفاوت دیدگاه‌ها را در این زمینه مهم دانست. در حال حاضر، بیمار شدن یک امر عادی است و این مسأله دیگر به‌عنوان امری جهت تحقیر به کار برده نمی‌شود و مدیریت علمی جای خود را به روابط انسانی داده است.

یافته‌های پژوهش حاضر و گویه‌های ارائه شده در این پرسشنامه با یافته پژوهش آزاد مرزآبادی و غلامی فشارکی (۱۳۹۰) که عوامل مالی را به‌عنوان یکی از موارد مهمی که به‌نوبه خود سهم زیادی در استرس کارکنان پلیس دارد، در نظر می‌گیرند، همسو نیست و هیچ‌کدام از گویه‌های پرسشنامه پژوهش حاضر بر مسائل مالی توجه نکرده‌اند. در تبیین این یافته می‌توان گفت میزان اهمیت عوامل مالی در مقایسه با سایر گویه‌ها کم‌تر بوده و در نتیجه، تأیید نشده است. از سوی دیگر احتمال این می‌رود که مسائل مالی شاید یک منبع استرس در نیروی پلیس نباشد. علت این امر می‌تواند تأمین مالی نیروی پلیس توسط سازمان باشد.

گویه نیاز به پاسخگو بودن در وظیفه خود نیز با یافته پژوهش گل‌پرور، جوادیان، ادیبی، مصاحبی و احمدی (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. این پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که در شرایطی که اگر کارکنان هر لحظه باید خود را پاسخگوی رفتارها و اقدامات انجام شده خود ببینند، استرس آن‌ها افزایش یافته و می‌تواند در بلندمدت اثرات مخربی بر عملکرد افراد داشته و به استرس شغلی آن‌ها منجر می‌شود.

می‌توان گفت که مشاغل پلیس به دلیل شرایط محیطی و نوع مأموریت سازمانی و ساختار وظایف آن، منشأ استرس است و وجود استرس می‌تواند رفتار پلیس را در موقعیت‌های مختلف تحت تأثیر قرار دهد (بیوشاپ و همکاران ۲۰۲۰) چنانچه در بسیاری از پژوهش‌ها، شغل پلیس به‌عنوان یکی از مشاغل پراسترس معرفی شده است (شفیع‌زاده، جعفری و کرمی، ۱۳۹۶).

بیش‌ازحد رهبران بر منفی‌گرایی (مثلاً ارزیابی مدیران، شکایت‌های عمومی)؛ گزارش نتایج و بررسی‌های انجام‌شده؛ پاسخ‌گویی نسبت به انجام وظایف محوله و تجهیزات ناکافی، می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر اعتباریابی پرسشنامه استرس سازمانی پلیس بود. بر اساس نتایج حاصل از مقادیر ضرایب اثر، مقادیر ارزش t ، مقادیر واریانس تبیین شده مدل ساختاری استرس سازمانی پلیس، تمامی سؤالات به‌غیر از سؤال شماره ۱۷ (کار بیش‌ازحد با کامپیوتر) و شماره ۱۸ (ترس از دست دادن موقعیت شغلی) دارای اثر معناداری ($P < 0/01$) در این مدل می‌باشند. نتایج نشان داد که مدل اندازه‌گیری از برازش مناسبی برخوردار است و شاخص‌های برازش مورد تأیید می‌باشند. این یافته با نتایج پژوهش قهرمانی و همکاران (۱۳۹۳) که عوامل ۸ گانه‌ای را برای استرس پلیس مطرح کرد که در ۲ عامل ارزیابی و جو رقابتی با پژوهش حاضر تقریباً همخوانی داشت؛ چراکه گویه‌های تقسیم نابرابر مسئولیت‌های شغلی و عدالت با عامل ارزیابی و گویه طرز رفتار با همکاران با عامل جو رقابتی همپوشانی و همخوانی دارد. همچنین، گویه‌های طرز رفتار با سرپرستان و سبک رهبری متناقض با یافته‌های پژوهش شفیع‌زاده، جعفری و کرمی (۱۳۹۵) که بر نقش و جایگاه مدیران در کاهش یا افزایش استرس در بین کارکنان پلیس تأکید داشته است، همخوانی دارد. به‌عبارت‌دیگر، مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری می‌توانند باعث رضایت شغلی کارکنان، افزایش بهره‌وری در سازمان و در نهایت باعث کاهش استرس شغلی در کارکنان شوند. یافته پژوهش حاضر مبنی بر عدم تأیید گویه تحقیر شدن هنگام بیماری با یافته پژوهش مهری نژاد، مجیدی و صیدی (۱۳۸۷) که بر فشارها و استرس واردشده توسط همکاران در صورت عدم موفقیت یا آسیب‌دیدگی اشاره داشت، همخوانی ندارد. علت ناهمخوانی را می‌توان در تفاوت دیدگاه‌ها نسبت به این مؤلفه و همچنین زمان اجرا در نظر

مدیران باید با نگرش علمی، مسائل ناشی از شغل مأموران پلیس را مدنظر قرار دهند و با ایجاد سازوکارهایی نسبت به تعدیل فشارهای روانی و کاستن از تنش‌های شغلی مأموران اقدامات مؤثری را طرح‌ریزی کنند تا از آسیب‌های احتمالی که ممکن است بر اثر فشار بیش‌ازحد ناشی از انجام وظایف و مسؤولیت‌ها بر افراد سازمان وارد شود، بکاهند و از افت عملکرد و کیفیت خدمات آنان و همچنین از هزینه‌های ناشی از تنیدگی روحی و آسیب‌های بدنی افراد جلوگیری کنند که در این راستا، شناخت وضعیت استرس کارکنان می‌تواند کمک‌کننده باشد (شریعتی، نوربخش، رفعتی اصل و بهربر، ۱۳۹۰).

بر اساس یافته‌ها، می‌توان از پرسشنامه اعتباریابی شده این پژوهش به‌عنوان یک ابزار در مراکز مشاوره پلیس استفاده کرد. همچنین، می‌توان با مقایسه نتایج حاصل از این پرسشنامه با ابزارهای مشابه در جهت بهبود کیفیت سنجش استرس اقدامات مفیدی را انجام داد.

تقدیر و تشکر

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از تمام افرادی که صبورانه برای تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش همکاری کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی کنند.

منابع

- آزاد مرز آبادی، ا؛ غلامی فشارکی، م. (۱۳۸۹). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه استرس شغلی HSE. نشریه بین‌المللی علوم رفتاری، ۴(۴)، ۲۹-۲۹۷.
- آزاد مرزآبادی، ا؛ غلامی فشارکی، م. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر استرس شغلی نظامیان. مجله طب نظامی، ۱۳(۱)، ۱-۶.
- تنهایی، م؛ نصر اصفهانی، ع؛ نیلی پور طباطبایی، ا؛ اخوان صراف، ا. (۱۳۹۷). بازآفرینی الگوی پیشایندها و پیامدهای سکوت سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: شهرداری اصفهان). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۹(۴)، ۱۴۷-۱۶۶.
- رضایی، ع. (۱۳۸۶). ساخت و اعتباریابی فرم کوتاه «مقیاس استرس پلیس ایران» (IPSS-A) به‌وسیله تحلیل عوامل. نشریه دانش‌ور رفتار، ۱۳(۱۶)، ۳۷-۴۸.
- سبزی، ز؛ رویانی، ز؛ منجری، ح؛ آقایی نژاد، ع؛ کوچکی قربان، م؛ کلانتری، س. (۱۳۹۶). پیشگویی‌کننده‌های استرس شغلی در پرستاران بخش‌های ویژه. سلامت کار ایران، ۱۴(۵)، ۴۵-۵۲.
- سعادت یار، ف؛ بی‌طرف، ف. (۱۳۹۰). مروری بر علل و پیامدهای استرس با توجه به عامل جنسیت در نیروهای پلیس. نشریه توسعه انسانی پلیس، ۸(۳۸)، ۱۰۹-۱۳۲.
- شریعتی، م؛ نوربخش، م؛ رفعتی اصل، ع؛ بهربر، س. (۱۳۹۰). استرس پلیس: عوامل مؤثر بر استرس دانش‌آموختگان شاغل در کلانتری‌های تهران بزرگ. مطالعات مدیریت نظامی، ۶(۲)، ۲۶۶-۲۹۵.
- شفیع‌زاده، ج؛ جعفری، م؛ کرمی، ذ. (۱۳۹۶). رابطه سبک‌های مدیریت با استرس شغلی کارکنان پلیس آگاهی مشهد. پژوهش‌های مدیریت نظامی (مطالعات مدیریت نظامی)، ۱۲(۴)، ۶۱۱-۶۳۰.
- ظریفیان یگانه، م؛ قلمبر، ر. (۱۳۸۳). ساخت و هنجاریابی مقیاس فشار شغلی نیروی پلیس «استرس پلیس» جمهوری اسلامی ایران. تهران: مرکز مطالعات و تحقیقات آموزش و نیروی ناجا.
- قهرمانی، م؛ فارسی، ع؛ بشارت، م؛ عبدلی، ب. (۱۳۹۳). ساخت و بررسی روایی و پایایی پرسشنامه منابع استرس حاد کشتی‌گیران (SASWQ). نشریه رشد و یادگیری حرکتی، ۶(۲)، ۱۴۱-۱۶۰.
- کازرونیان، س؛ ذاکریان، ا؛ نسل سراجی، ج؛ حسینی، م. (۱۳۹۲). بررسی روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی عمومی نایوش در مطالعه‌ای بر روی آتش‌نشانان شهر تهران. بهداشت و ایمنی کار، ۳(۳)، ۲-۳۳.
- کنجین، ض؛ محمدی، م. (۱۳۸۹). استرس در نیروی پلیس: مطالعه منشأ، شیوع و شدت نشانه‌های وابسته به استرس در نیروی پلیس محلی. فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، ۱(۲۲)، ۱۳۵-۱۵۰.
- گل پرور، م؛ جوادیان، ز؛ ادیبی، ز؛ مصاحبی، م؛ احمدی، ا. (۱۳۹۲). رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد

24. Dobrin, A. (2017). Volunteer police: history, benefits, costs and current descriptions. *Security journal*, 30(3), 717-733.
25. Eysenck, H. J. (1958). A short questionnaire for the measurement of two dimensions of personality. *Journal of Applied Psychology*, 42(1), 14-17.
26. Irniza, R., Emilia, Z. A., Saliluddin, S. M., & Isha, A. S. N. (2014). A psychometric properties of the Malay-version police stress questionnaire. *The Malaysian journal of medical sciences: MJMS*, 21(4), 42.
27. Jaramillo, F., Nixon, R., & Sams, D. (2005). The effect of law enforcement stress on organizational commitment. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*.
28. Jorgensen, C. (2018). Badges and bongs: Police officers' attitudes toward drugs. *SAGE Open*, 8(4), 1-17.
29. Junne, F., Michaelis, M., Rothermund, E., Stuber, F., Gündel, H., Zipfel, S., & Rieger, M. A. (2018). The role of work-related factors in the development of psychological distress and associated mental disorders: differential views of human resource managers, occupational physicians, primary care physicians and psychotherapists in Germany. *International journal of environmental research and public health*, 15(3), 559.
30. Kelley, D. C., Siegel, E., & Wormwood, J. B. (2019). Understanding police performance under stress: Insights from the biopsychosocial model of challenge and threat. *Frontiers in psychology*, 10, 1800.
31. Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health sa gesondheid*, 22, 252-258.
32. Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 341-363.
33. McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress
- وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی. سلامت کار ایران؛ ۱۰(۱)، ۳۳-۴۲.
۱۴. مهری نژاد، ا؛ مجیدی، ع؛ صیدی، و. (۱۳۸۷). (استرس پلیس) عوامل استرس‌زای کارکنان پایور یگان ویژه پاسداران در کنترل اغتشاشات. *مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱(۱)، ۲-۱۴.
۱۵. وثوقی نیری، ع؛ روح الهی، ا؛ محمدحسین، ح. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. *سلامت کار ایران*، ۱۳ (۱)، ۴۷-۵۷.
۱۶. هومن، ح. (۱۳۹۳). *مدل یابی معادلات ساختاری*. چاپ ششم، تهران: انتشارات سمت.
17. Baldwin, S., Bennell, C., Andersen, J. P., Semple, T., & Jenkins, B. (2019). Stress-activity mapping: physiological responses during general duty police encounters. *Frontiers in psychology*, 10, 2216.
18. Bennett, H., & Wells, A. (2010). Metacognition, memory disorganization and rumination in posttraumatic stress symptoms. *Journal of anxiety Disorders*, 24(3), 318-325.
19. Bertilsson, J., Niehorster, D. C., Fredriksson, P. J., Dahl, M., Granér, S., Fredriksson, O., & Nyström, M. (2020). Towards systematic and objective evaluation of police officer performance in stressful situations. *Police Practice and Research*, 21(6), 655-669.
20. Bhatia, V., & Tandon, R. K. (2005). Stress and the gastrointestinal tract. *Journal of gastroenterology and hepatology*, 20(3), 332-339.
21. Bishopp, S. A., Piquero, N. L., Piquero, A. R., Worrall, J. L., & Rosenthal, J. (2020). Police Stress and Race: Using General Strain Theory to Examine Racial Differences in Police Misconduct. *Crime & Delinquency*, 66(13-14), 1811-1838.
22. Clark, K. D. (2010). *The relationship of perceived stress and self-efficacy among correctional employees in close-security and medium – security – level Institutions* (Doctoral dissertation, WaldenUniversity).
23. Costa, T., Passos, F., & Queiros, C. (2019). Suicides of male Portuguese police officers–10 years of national data. *Crisis*.

- Questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 494.
34. McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2013). The operational police stress questionnaire (PSQ-Op). *Measurement Instrument Database for the Social Science*.
 35. Papazoglou, K., Blumberg, D. M., Kamkar, K., McIntyre-Smith, A., & Koskelainen, M. (2020). Addressing Moral suffering in police work: Theoretical conceptualization and counselling implications. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 54(1), 71-87.
 36. Patel, R., Huggard, P., & van Toledo, A. (2017). Occupational stress and burnout among surgeons in Fiji. *Frontiers in public health*, 5, 41.
 37. Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in psychology*, 11.
 38. Reiner, R. (2017). Is police culture cultural?. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 11(3), 236-241.
 39. Sagar, M. H., Karim, A. R., & Nigar, N. (2014). Factor structure for organizational police stress questionnaire (PSQ-Org) in Bangladeshi culture. *Universal Journal of Psychology*, 2(9), 265-272.
 40. Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety science*, 103, 287-292.
 41. De La Serna, J. M. (2021). *Suicidio Policial: Guía Para Una Prevención Eficaz*. Litres.
 42. Violanti, J. M., & Aron, F. (1994). Ranking police stressors. *Psychological reports*, 75(2), 824-826.
 43. Wu, G., & Makin, D. A. (2020). The Differential Role of Stress on Police Officers' Perceptions of Misconduct. *Asian Journal of Criminology*, 1-21.

