

Ante Orlović, Davor Labaš, Ante Gudelj

STRES U POLICIJI – PERCIPIRANI IZVORI STRESA POLICIJSKIH SLUŽBENIKA (PROFESIJA, ORGANIZACIJA, MENADŽMENT)

Sažetak

Prepoznavanje pojedinih ključnih faktora funkcioniranja policije kao *izvora stresa* policijskih službenika (*profesija, organizacija, menadžment*) te identificiranje konkretnih *stresora* unutar njih – važan je preduvjet sprječavanja stresa i nastajanja štetnih posljedica izazvanih stresom. U svezi s navedenim provedeno je empirijsko istraživanje s ciljem utvrđivanja percepcije policijskih službenika o izvorima stresa i stresorima u policiji te o intenzitetu njihova djelovanja. Istraživanje je provedeno metodom anketnog ispitivanja uz pomoć *Anketnog upitnika o stresu, izvorima stresa i stresorima u policiji*. Uzorak ispitanika obuhvaćao je 153 policijska službenika koji su aktualni polaznici studija Kriminalistika. Rezultati istraživanja ukazuju da policijski službenici percipiraju *upravljačke stresore (menadžment)* najznačajnijim, odnosno najintenzivnijim izvorom stresa, slijede ih *organizacijski stresori (organizacija)* dok su na posljednjem mjestu *operativni stresori (profesija)*. Operativni stresori u policiji su neizbježivi, dok su upravljački i organizacijski stresori izbježivi te ih je moguće i potrebno reducirati ili eliminirati. Istraživanjem dobiveni *dijagnostičko-spoznajni* rezultati mogu predstavljati osnovu za daljnja i opsežnija istraživanja predmetne problematike te biti koristan resurs za bolje razumijevanje i učinkovitiju prevenciju stresa i njegovih posljedica u hrvatskoj policiji.

Ključne riječi: stres u policiji, izvori stresa, stresori, percepcija policijskih službenika.

STRESS IN THE POLICE - PERCEIVED SOURCES OF STRESS OF THE POLICE OFFICERS (PROFESSION, ORGANIZATION, MANAGEMENT)

Abstract

The recognition some of the key factors of the police functioning as a *source of stress* of the police officers (*profession, organization, management*) and identifying a specific *stressors* within them - is an important precondition for the prevention of stress and preventing formation of harmful consequences caused by stress. In connection with the above, empirical research was conducted in order to determine perceptions of the police officers about the sources of stress and stressors in the police and the intensity of their activity. The research was conducted by the survey with the help of a *Questionnaire about stress, sources of stress and stressors in the police*. The sample of respondents comprised 153 police officers who are currently attending programs of study Criminalistics. The research results have shown that the police officers perceive a *managing stressors (management)* as the most significant or the most intense source of stress, followed by *organizational stressors (organizations)* while the last position take *operational stressors (profession)*. Operating stressors in the police are inevitable, while the managing and organizational stressors are avoidable and it is possible and necessary to reduce or eliminate them. The *diagnostic-cognitive* results obtained from research can form the basis for further and more extensive research of the subject issues and to be a useful resource for better understanding and more effective prevention of stress and its consequences in the Croatian police.

Key words: stress in the police, sources of stress, stressors, perception of police officers.

UVOD

Stres je imanentno stanje čovjeka koje suštinski obilježava njegovu egzistenciju u dinamičnim okolnostima suvremenog društva. Poznato je da izvori stresa mogu biti vanjski i unutarnji te da stres može imati negativan i pozitivan predznak. Prevladavajuće mišljenje u laičkoj ili općoj populaciji jest da stres uglavnom dolazi iz okruženja te da se u pravilu negativno odražava na psihofizičko stanje ljudskog organizma. Čovjekovo životno okruženje u bitnome je determinirano njegovom *profesijom* odnosno *zanimanjem*. Riječ je o djelatnosti ili poslu koji čovjek svakodnevno obavlja u cilju osiguravanja ekonomskih pretpostavki svoje opstojnosti.

Posao čovjeku osigurava prihode, ali on je istovremeno i bitan izvor stresa. Unutar svake profesije, bez obzira na njihove specifičnosti, javljaju se određene vrste i razine stresa. Policijska profesija se u pravilu percipira kao osobito stresna profesija/zanimanje (osim policajca, u visokostresna zanimanja svrstavaju se rudar, konstruktor, novinar, civilni pilot, zubar, glumac, političar, liječnik) [9]. Policijsko zanimanje se i u literaturi navodi kao jedno od najstresnijih zanimanja. Anshel ističe da policajci pate od mnogih fizičkih i psihičkih posljedica stresa jer su, za razliku od većine postojećih profesija, izloženi mnogobrojnim nesvakidašnjim stresorima i traumama. Susreću se s najokrutnijim i najlošijim sadržajima u društvenim odnosima – ubojstvima, silovanjima, pedofilijom, zlostavljanjima itd. [2].

Negativni stres u policiji izaziva negativne efekte na policijske službenike što rezultira privremenim ili trajnim umanjivanjem operativnih potencijala i funkcionalnosti policijske organizacije. U svrhu amortizacije negativnih efekata stresa u policiji važno je sustavno brinuti o policijskim službenicima koji su izloženi stresu i njegovim posljedicama. *Pravilnikom o psihosocijalnoj zaštiti zaposlenika Ministarstva unutarnjih poslova* (članak 2.) uređeno je da se psihosocijalna zaštita provodi u cilju prevencije te suočavanja i prevladavanja poteškoća u osobnom i profesionalnom funkcioniranju zaposlenika Ministarstva kao i radi psihološke pomoći zaposlenicima Ministarstva nakon posredne ili neposredne izloženosti traumatskom događaju ili drugoj visoko stresnoj i kriznoj situaciji.

Predmet istraživanja

Empirijsko istraživanje fokusirano je na prepoznavanje pojedinih ključnih faktora funkcioniranja policije kao *izvora stresa* policijskih službenika (*profesija, organizacija, menadžment*), odnosno na identificiranje *stresora* (stresnih događaja i okolnosti) unutar navedenih izvora. Smisao utvrđivanja *stresonosnih* karakteristika naznačenih faktora funkcioniranja policije te mjerenja i procjenjivanja intenziteta djelovanja pojedinih stresora na policijske službenike – očituje se u spoznajnim (istraživačkim) rezultatima koji predstavljaju važan preduvjet odgovarajućeg razumijevanja stresa u policiji, odnosno odgovarajuće uspješnosti njegova individualnog i sustavnog sprječavanja te nastajanja štetnih posljedica izazvanih stresom. Identificiranje izvora stresa na radu važan je čimbenik u pronalaženju i implementaciji strategija za poboljšanje uvjeta rada [10].

Ciljevi istraživanja

Utvrdjivanje percepcije policijskih službenika o izvorima stresa kao i o intenzitetu stresa izazvanog pojedinim stresorima u policijskom sustavu – glavni su ciljevi ovog istraživanja. Realizacija naznačenih ciljeva razumijeva utvrđivanje i uspoređivanje *stresne relevantnosti* pojedinih izvora stresa (*profesija, organizacija, menadžment*), identificiranje *intenziteta stresnog djelovanja* pojedinih stresora i njihovo rangiranje te *klasificiranje najintenzivnijih stresora* prema njihovoj suštini i karakteru. *Psihološki stres je odnos između osobe i okoline koji osoba procjenjuje vrlo zahtjevnim ili kao odnos koji nadilazi njene mogućnosti i ugrožava njenu dobrobit* [5]. Rezultati dobiveni u ovom istraživanju mogu biti relevantne smjernice za daljnja i opsežnija te sustavnija istraživanja predmetne problematike te koristan resurs za bolje razumijevanje i učinkovitiju prevenciju stresa u policiji.

Uspješne organizacije, da bi bile karakterizirane na taj način, moraju kontinuirano i sustavno prepoznavati i istraživati stres te znati upravljati stresom. Upravljanje stresom [1] označava niz aktivnosti koje poduzima management u svrhu smanjenja njegovih uzroka u organizaciji i osposobljavanju zaposlenih za uspješno suočavanje s neizbježnim stresom i njegovim svladavanjem, da bi se na minimum svele negativne posljedice za pojedinca i organizaciju.

METODE ISTRAŽIVANJA

Empirijsko istraživanje provedeno je metodom anketnog ispitivanja pomoću anketnih upitnika. Anketiranje je provedeno u ožujku i travnju 2015. godine na Visokoj policijskoj školi u Zagrebu.

Uzorak ispitanika

U anketnom ispitivanju sudjelovala su 153 ispitanika (policajska službenika). U ispitivanju su kao ispitanici participirali studenti prve i druge godine specijalističkog diplomskog stručnog studija Kriminalistika (96 ispitanika) te studenti druge godine preddiplomskog stručnog studija Kriminalistika (57 ispitanika). Svi studenti/ispitanici su aktivni policijski službenici – djelatnici Ministarstva unutarnjih poslova – aktualni zaposlenici policijskih uprava ili Ravnateljstva policije.

Ispitanici su se u anketnom upitniku izjašnjavali o nekolicini njihovih demografskih obilježja koja su relevantna u odnosu na mišljenja/stavove ispitanika koja su oni iskazivali u svezi s istraživanom problematikom. Naznačena obilježja ispitanika prikazana su u Tablici 1.

Tablica 1. Demografski podaci sudionika istraživanja (ispitanika)

Demografski podaci (N=153)		N	%
spol	muško	108	72.5
	žensko	41	27.5
dob	do 24 godine	1	.7
	25-29 godina	54	36.0
	30-34 godine	53	35.3
	35-39 godina	34	22.7
	40 i više godina	8	5.3
kategorija policijske uprave u kojoj su zaposleni	prva kategorija	31	20.8
	druga kategorija	26	17.4
	treća kategorija	40	26.8
	četvrta kategorija	35	23.5
	<i>MUP-Ravnateljstvo policije</i>	17	11.4
godine radnog staža ostvarenog u policiji	do 4 godine	6	4.0
	5-9 godina	68	45.6
	10-14 godina	28	18.8
	15-19 godina	32	21.5
	20 i više godina	15	10.1

Spolnu strukturu uzorka obilježava dominantna zastupljenost muških ispitanika (73%) no ona je nešto manja u odnosu na stvarnu zastupljenost muškaraca u ukupnoj populaciji MUP-a. Naime, prema neslužbenim podacima, tijekom 2014. godine zaposlenice (policajske službenice) participirale su sa cca 17% u ukupnom broju policijskih službenika MUP-a, dok su ostatak (83%) činili muškarci (policijski službenici).

U *dobnoj strukturi* ispitanika, prevladavajuća dob bila je ona između 25 i 34 godine, a prosječna starost uzorka iznosi $M=31,8$ godina. Prosječna starost ispitanika značajno je manja u odnosu na prosječnu starost ukupne populacije policijskih službenika u MUP-u koja je, prema neslužbenim podacima, tijekom 2014. godine iznosila 38,5 godina.

Zakonom o policiji (članak 10.) propisano da se radi obavljanja policijskih i drugih poslova na području Republike Hrvatske osnivaju policijske uprave. Područje i sjedište pojedine policijske uprave utvrđuje Vlada Republike Hrvatske *Uredbom o područjima, sjedištima, vrstama i kategorijama policijskih uprava i policijskih postaja* – kojom je propisano (članak 3.) da se na području Republike Hrvatske osniva dvadeset policijskih uprava koje se razvrstavaju u četiri kategorije (*I.-zg; II.-st-ri-os-pu; III.-du-ka-sk-ši-zd-vu; IV.-bj-sb-kc-kr-gs-čk-pž-vž-vt*). Ispitanici obuhvaćeni ovim istraživanjem dolaze iz svih četiriju kategorija policijskih uprava koje su, u načelu, podjednako zastupljene u uzorku

s tim da najveći broj ispitanika dolazi iz policijskih uprava treće kategorije. Najmanji je broj onih ispitanika koji trenutno nisu zaposlenici policijskih uprava već su djelatnici Ravnateljstva policije.

Duljina radnog staža ispitanika ostvarenog u policiji važno je demografsko obilježje koje treba uzimati u obzir kod interpretacije rezultata istraživanja – ukupnih i u odnosu na pojedine čestice (stresore). Prevladavajuće razdoblje radnog staža ostvarenog u policiji od strane ispitanika u ovom istraživanju bilo je 5-9 godina, a prosječni radni staž ukupnog uzorka iznosi $M=11,4$ godina.

Instrumenti (anketni upitnici)

Utvrđivanje *stresne relevantnosti* pojedinih izvora stresa i *intenziteta* pojedinih stresora u radu policije provedeno je anketnim ispitivanjem policijskih službenika (studenta kriminalistike) pomoću *Anketnog upitnika o stresu, izvorima stresa i stresorima u policiji*. Upitnik se sastojao od uvodnog i glavnog dijela. U *uvodnom dijelu* bili su navedeni sljedeći informativni sadržaji – kratki opis i svrha ispitivanja, objašnjenje uloge ispitanika i očekivanja od njih u svezi načina i pristupa ispunjavanju upitnika, konstatacija o dobrovoljnosti sudjelovanja u anketnom ispitivanju te uvjeravanje ispitanika o povjerljivosti podataka u smislu njihova korištenja isključivo u svrhu istraživačkog rada. *Glavni dio* anketnog upitnika sastojao se od pitanja o demografskim obilježjima ispitanika te od *triju* zasebnih i specifičnih upitnika: **Upitnik (Profesija)** – *Operativni izvori stresa u policiji (Operational Police Stress Questionnaire, PSQ-Op)*; **Upitnik (Organizacija)** – *Organizacijski izvori stresa u policiji (Organizational Police Stress Questionnaire, PSQ-Org)* te **Upitnik (Menadžment)** – *Upravljački izvori stresa u policiji (Managerial Police Stress Questionnaire, PSQ-Man)*.

Upitnik (Profesija) – *Operativni izvori stresa u policiji* sadržava dvadeset čestica (identičnih, doslovno preuzetih) iz originalnog upitnika (autori McCreary, D. R., & Thompson, M. M.) koje su prevedene i neznajno prilagođene hrvatskom jeziku i ispitivanoj populaciji.

Upitnik (Organizacija) – *Organizacijski izvori stresa u policiji* sadržava (isto kao i prethodni upitnik) dvadeset čestica, od kojih je petnaest preuzeto iz originalnog upitnika (autori McCreary, D. R., & Thompson, M. M.). Dvije čestice iz originalnog upitnika (13 i 20) spojene su ovom prilikom u jednu radi sličnosti/srodnosti njihova sadržaja tako da su u aktualnom (modificiranom) upitniku originalne čestice pokrivala četrnaest rubrika, odnosno pozicija. I u ovom slučaju originalne čestice su prevedene i neznajno prilagođene hrvatskom jeziku i ispitivanoj populaciji. Tri čestice iz originalnog upitnika (11, 12 i 16) premještene su, zbog svoje suštine i karaktera, u novokreirani treći upitnik kojem više korespondiraju – *Upitnik (Menadžment)*. Nadalje, dvije čestice iz originalnog upitnika (4 i 7) ovom prilikom su izostavljene, prvonavedena stoga što je njezin sadržaj dijelom „pokriven“ česticom (9) iz *Upitnika (Profesija)*, a drugonavedena zbog nedovoljne jasnoće ili prepoznatljivosti njezina sadržaja u odnosu na kontekst ovog istraživanja. U aktualni (modificirani) upitnik, dakle, ugrađeno je novih šest čestica, sadržajno relevantnih i kompatibilnih, i to na pozicije (4, 7, 11, 12, 16 i 20) koje su ostale upražnjene na način i iz razloga kako je to prethodno navedeno i opisano.

Upitnik (Menadžment) – *Upravljački izvori stresa u policiji* sadržava također dvadeset čestica. Prema svom sadržaju i formi (naslovu) ovaj upitnik gotovo u cijelosti predstavlja novitet, kreiran je analogno prethodnim dvama upitnicima i to za potrebe i u svrhu predmetnog istraživanja. On može biti korišten i u budućim istraživanjima koja će se provoditi u svezi s istom, sličnom ili srodnom problematikom.

Svaki od triju navedenih upitnika (*profesija, organizacija, menadžment*) sastavljen je od dvadeset čestica. U cjelovitom *Anketnom upitniku o stresu, izvorima stresa i stresorima u policiji* ukupno je bilo sadržano šezdeset čestica – potencijalnih i realnih stresora kojima su izloženi policijski službenici. U odnosu na svaku česticu ispitanicima je bila ponudena *ljestvica rangiranja* (1-2 = nije stresno, 3-4-5 = umjereno stresno, 6-7 = jako stresno) u svezi s kojom su se ispitanici, zaokruživanjem odgovarajućeg broja, izjašnjavali o razini/intenzitetu stresa koji kod njih izaziva svaki od stresora (čestica) navedenih u upitnicima. Policijski se posao percipira kao visoko stresan te se nameće potreba pronalaženja pouzdanih i valjanih instrumenata pomoću kojih je moguće utvrditi karakteristične i za profesiju specifične izvore stresa na radu [10].

Statističke analize

Obrada i sistematizacija istraživanjem prikupljenih podataka provedena je pomoću statističko-informatičkog programa za sociološka istraživanja SPSS 20 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Analiza podataka dominantno je realizirana deskriptivnim statističkim postupcima, odnosno prikazivanjem deskriptivnih pokazatelja – statističkih vrijednosti (*M*, *SD*, *Rang*) glede dobivenih odgovora ispitanika u odnosu na čestice (stresore) iz svih triju izvora stresa (*profesija, organizacija, menadžment*). U svrhu dodatnih i detaljnijih analiza prikupljenih podataka, s ciljem utvrđivanja postojanja mogućih razlika u stavovima/ mišljenjima različitih grupa ispitanika u odnosu na pojedine stresore s najintenzivnijim stresnim djelovanjem – korištene su analitičko-matematičke statističke tehnike iz domene inferencijalne statistike (*Mann-Whitneyev U test, Kruskal-Wallisov H test*).

REZULTATI ISTRAŽIVANJA I RASPRAVA

Istraživanjem su, u suštini, utvrđivani percipirani *intenziteti* djelovanja pojedinih *stresora* na policijske službenike. Stresori su razvrstani u tri skupine, odnosno u tri vrste izvora stresa, pa iz rezultata istraživanja proizlazi i *stresna relevantnost* pojedinih *izvora stresa* u policiji – *profesija, organizacija, menadžment*. Navedeni izvori stresa, kako je ranije već istaknuto, u suštini predstavljaju ključne faktore funkcioniranja policijskog sustava. Oni su neizbježiv kontekst funkcioniranja policije pa su i stresori koji iz njih proizlaze također neminovni. Prisutnost i djelovanje stresora u funkcioniranju policije ne može se eliminirati, ali se može reducirati i amortizirati. Preduvjet tomu je da se prethodno identificiraju svi stresori te se unaprijede i akceptiraju spoznaje o njima i njihovom djelovanju.

Profesija – Operativni izvori stresa u policiji

„Profesija“ kao izvor stresa u policiji obuhvaća stresore koji se odnose na karakteristike policijskog posla koji je u mnogome specifičan pa i jedinstven. Policijski poslovi utvrđeni su u *Zakonu o policijskim poslovima i ovlastima*, a primarno razumijevaju zaštitu života, prava, slobode, sigurnosti i nepovredivosti osobe, zaštitu javnog reda i mira, zaštitu imovine te prevenciju i represiju kriminaliteta (kaznenih djela i prekršaja). Operativne aktivnosti kojima policija izvršava policijske poslove proizlaze iz policijskih ovlasti. Ove ovlasti također su eksplicitno propisane naznačenim Zakonom, a obuhvaćaju (između ostalog) prikupljanje, procjenu, pohranu, obradu i korištenje podataka; prikupljanje obavijesti od građana; osiguranje mjesta događaja; pregled osoba, predmeta i prometnih sredstava; ulazak i pregled objekata i prostora; uporabu sredstava prisile; dovođenje i privođenje.

Operativne aktivnosti policije, dakle, odnose se na izvršavanje policijskih poslova uz primjenu policijskih ovlasti. U njihovoj realizaciji često je prisutan stres kod policijskih službenika pa se stresori povezani s policijskom profesijom/operativnim aktivnostima nazivaju *operativni izvori stresa* u policiji. Anketni upitnik sadržavao je dvadeset *operativnih čestica/stresora* o čijem su se intenzitetu djelovanja (1-2 = nije stresno, 3-4-5 = umjereno stresno, 6-7 = jako stresno) izjašnjavali ispitanici, a rezultati predmetnog ispitivanja prikazani su u Tablici 2.

Tablica 2. Osnovne deskriptivne statističke vrijednosti i rangovi percipiranog intenziteta stresa za Upitnik (Profesija) – Operativni izvori stresa u policiji (N = 153)

rb	Čestice (Stresori)	M	SD	Rang
1	Rad u smjenama	3,37	1,40	19
2	Raditi sam po noći	4,72	1,52	5
3	Zahtjevi za prekovremeni rad	3,70	1,61	17
4	Rizik od ozljeđivanja na poslu	3,80	1,32	14
5	Obavljanje poslovnih aktivnosti u slobodno vrijeme (npr. odlazak na sud)	4,92	1,44	2
6	Traumatski događaji (npr. nasilje, smrt, ozljeđivanje)	5,12	1,35	1
7	Organiziranje društvenog života izvan posla	3,43	1,45	18
8	Nedovoljno vremena za obitelj i prijatelje	4,34	1,36	11
9	Papirologija – poslovi s “papirima“ (npr. izvješća, bilješke i slično)	4,67	1,50	6
10	Nedostatak zdrave/pravilne prehrane na poslu	4,88	1,38	3
11	Nedostatak vremena za održavanje dobre fizičke kondicije	4,44	1,37	8
12	Premorenost	4,82	1,32	4
13	Zdravstvene poteškoće zbog posla (npr. bolovi u leđima)	4,37	1,53	9
14	Nedostatak razumijevanja obitelji i prijatelja o mom poslu	3,71	1,53	16
15	Sklapanje prijateljstva izvan posla	3,10	1,44	20
16	Održavanje dobre slike (imidža) u javnosti	3,90	1,54	13
17	Negativni komentari javnosti	4,66	1,46	7
18	Ograničenja u društvenom životu (npr. gdje izlazim, s kime s družim)	4,23	1,64	12
19	Osjećaj kao da ste uvijek na poslu	4,37	1,58	10
20	Obitelj i prijatelji osjećaju posljedice socijalne obilježnosti (predrasude) povezane s Vašim poslom	3,76	1,49	15

Uvidom u podatke iz Tablice 2, proizlazi da su prosječne vrijednosti čestica/stresora u Upitniku „Profesija“ (u rasponu od M = 3,10 do 5,12) distribuirane unutar srednjih vrijednosti na ljestvici rangiranja (umjereno stresno). Prosječni percipirani intenzitet *operativnih stresora* u policiji (1-20) iznosi M = 4,22.

Sukladno utvrđenim srednjim vrijednostima, izvršeno je rangiranje stresora na način da niži rang označava veći intenzitet percipiranog stresa. Stresori s najvećim percipiranim intenzitetom djelovanja su: traumatski događaji – nasilje, smrt, ozljeđivanje (6), obavljanje poslovnih aktivnosti u slobodno vrijeme (5) te nedostatak zdrave/pravilne prehrane na poslu (10). Naznačeni stresori prema svom karakteru mogu se označiti kao *suštinski, funkcionalni i logistički*. Stresori s najmanjim percipiranim intenzitetom djelovanja odnose se na *socijalno-izvanposlovnu* dimenziju života policijskih službenika – sklapanje prijateljstva izvan posla (15) i organiziranje društvenog života izvan posla (7) te na temeljnu *organizacijsko-funkcionalnu* dimenziju policijskog sustava – rad u smjenama (1).

U odnosu na „profesijski“ stresor s percipiranim najintenzivnijim djelovanjem – *traumatski događaji (nasilje, smrt, ozljeđivanje)* uz pomoć *Mann-Whitneyev U testa* istraženo je postoji li razlika između muškaraca i žena u percipiranim intenzitetima stresa, odnosno osjećaju li žene veći stres od traumatskih događaja nego muškarci. Rezultati testa prikazani su u Tablici 3.

Tablica 3. Mann-Whitneyev U test – rezultati ispitivanja razlika u percepciji ispitanika prema spolu

Stresor (ZV)	Spol ispitanika (NV)	N	Mean Rank	Med. (M _d)	Mann-Whitneyev U	z	p
<i>Traumatski događaji (nasilje, smrt, ozljeđivanje)</i>	1. muškarci	103	69,05	5,00	1756,500	-1,188	,235
	2. žene	39	77,96	6,00			
	Ukupno	142					

Mann-Whitneyev U test nije otkrio statistički značajnu razliku ($p > 0,05$) percipiranog intenziteta stresa (glede promatranog stresora) između muškaraca ($M_d = 5$, $n = 103$) i žena ($M_d = 6$, $n = 39$), $U = 1756,5$, $z = -1,19$, $p = 0,24$. Uvidom u srednje (prosječne) vrijednosti rangova grupa, intenzitet stresa nešto je veći kod žena nego kod muškaraca. Kod žena je veći i medijan rezultata ($M_d = 6$) nego kod muškaraca čiji medijan iznosi $M_d = 5$. Istraživanje je pokazalo da stresor *Traumatski događaji (nasilje, smrt, ozljeđivanje)* podjednakim intenzitetom tangira policijske službenike obaju spolova (muškarce i žene), a percipirana razina intenziteta mu je granična – između umjereno stresno i jako stresno. Iz navedene činjenice proizlazi i njegova realna značajnost koja se može manifestirati kroz *traumatsku iscrpljenost i zasićenost* policijskih službenika, poglavito nakon dugotrajnijeg radnog staža ostvarenog u policiji, koja može rezultirati snižavanjem razine njihova radnog elana, motiviranosti i učinkovitosti te posljedično i umanjivanjem razine funkcionalnosti policijskog sustava u cjelini.

Organizacija – Organizacijski izvori stresa u policiji

Značajnost, složenost i osjetljivost poslova koje policija obavlja zahtijevaju perfektnu ili optimalnu funkcionalnost policijske organizacije. Organizacija policije suštinski je determinirana odredbama *Zakona o policiji* i pripadajućih podzakonskih akata (uredbe, pravilnici). Njima su definirani opisi poslova radnih mjesta u policijskom sustavu kao i druge specifične činjenice i okolnosti vezane za radnopravni položaj (prava i dužnosti) policijskih službenika te ukupna načela i pravila funkcioniranja policijske organizacije. Osim formalnopravnog okvira, organizaciju policije karakterizira postojanje relevantne personalne dimenzije koja obuhvaća interakciju policijskih službenika s organizacijskim jedinicama njihova zaposlenja. Organizacija razumijeva racionalno ponašanje/djelovanje, odnosno optimalno korištenje organizacijskih resursa u izvršavanju aktivnosti/poslova usmjerenih k ostvarivanju organizacijskih ciljeva. U funkciji cilja, strukture i praktičnog ostvarenja organizacije – uspostavljaju se odnosi između pojedinaca i grupa u procesima rada, rukovođenja i upravljanja koje nazivamo *organizacijsko ponašanje* [3]. Diskrepancija između stanovišta policijskih službenika i policijske organizacije glede racionalnosti i optimalnosti u organizacijskom postupanju i/ili korištenju resursa (materijalnih i ljudskih) može izazivati stres kod policijskih službenika. U tom smislu, iznimno su važni dobri odnosi na poslu, a to uključuje odnose s nadređenima, podređenima i ravnopravnim kolegama [6]. Stresori u organizaciji, oni koji su s njom povezani ili iz nje proizlaze nazivaju se *organizacijskim izvorima stresa* u policiji. Anketni upitnik sadržavao je dvadeset *organizacijskih čestica/stresora* o čijem su se intenzitetu djelovanja (1-2 = nije stresno, 3-4-5 = umjereno stresno, 6-7 = jako stresno) izjašnjavali ispitanici, a rezultati ispitivanja prikazani su u Tablici 4.

Tablica 4. Osnovne deskriptivne statističke vrijednosti i rangovi percipiranog intenziteta stresa za Upitnik (Organizacija) – Organizacijski izvori stresa u policiji (N = 153)

rb	Čestice (Stresori)	M	SD	Rang
1	Suradnja s kolegama na poslu	3,40	1,16	19
2	Za različite ljude vrijede različita pravila (npr. neki imaju privilegije)	5,46	1,29	5
3	Osjećaj da se uvijek morate dokazivati	4,59	1,39	13
4	Prekratki rokovi za dovršenje poslova	4,52	1,55	14
5	Stalne promjene u politici i zakonodavstvu	5,36	1,37	6
6	Nedostatak, manjak, kadrova	5,01	1,36	9
7	Monotonija, dosada, na radnom mjestu (uvijek isti poslovi i zadaće)	3,54	1,54	18
8	Previše posla na računaru	3,40	1,74	19
9	Nedostatak stručnog osposobljavanja na (novoj) opremi	4,18	1,62	15
10	Neplaćeni rad u slobodno vrijeme (prekovremeni rad)	4,60	1,93	12
11	Premalo prilika za napredovanje u službi	5,55	1,36	3
12	Rad s kolegama kojima manjka profesionalnost i odgovornost	5,61	1,27	2
13	Nedostatak potrebnih sredstava za rad (neadekvatna oprema)	5,18	1,37	7
14	Nejednaka raspodjela odgovornosti na radu	5,50	1,23	4
15	Omalovažavanje od strane suradnika u slučaju bolovanja (ozljeda)	3,58	1,70	17
16	Neadekvatna plaća/naknada za posao	5,88	1,27	1
17	Unutarnja kontrola i ispitivanje	5,18	1,66	8
18	Suradnja s pravosudnim organima (sudovi, državno odvjetništvo)	4,16	1,50	16
19	Velika odgovornost koju nosi posao	4,78	1,43	11
20	Neprikladna pravila i propisi o postupanju (premalo ovlasti...)	4,84	1,52	10

Uvidom u podatke iz Tablice 4, proizlazi da su prosječne vrijednosti čestica/stresora u Upitniku „Organizacija“ (u rasponu od M = 3,40 do 5,88) orijentirane od srednjih prema višim vrijednostima na ljestvici rangiranja (od umjereno stresno do jako stresno). Prosječni percipirani intenzitet *organizacijskih stresora* u policiji (1-20) iznosi M = 4,72.

Slijedom utvrđenih srednjih vrijednosti, izvršeno je rangiranje čestica/stresora na način da niži rang označava veći intenzitet percipiranog stresa. Stresori s najvećim percipiranim intenzitetom djelovanja su: neadekvatna plaća/naknada za posao (16), rad s kolegama kojima manjka profesionalnost i odgovornost (12) te premalo prilika za napredovanje u službi (10). Naznačeni stresori prema svom karakteru mogu se označiti kao *financijski*, *kadrovski* i *karijerni*. Stresori s najmanjim intenzitetom djelovanja odnose se na različite dimenzije postupanja policijskih službenika: *socijalno-kolegijalnu* – suradnja s kolegama na poslu (1), *informatičko-tehničku* – previše posla na računalu (8) te *specijalističko-rutinsku* – monotonija, dosada, na radnom mjestu (uvijek isti poslovi i zadaće) (7).

U odnosu na „organizacijski“ stresor s percipiranim najintenzivnijim djelovanjem – *neadekvatna plaća/naknada za posao* uz pomoć *Kruskal-Wallisovog H testa* istraženo je postoji li razlika u percipiranim intenzitetima stresa kod policijskih službenika s obzirom na njihovu pripadnost trima dobnim/starosnim skupinama. Rezultati testa prikazani su u Tablici 5.

Tablica 5. Kruskal-Wallis-ov H test – rezultati ispitivanja razlika u percepciji ispitanika prema dobi

Stresor (ZV)	Dobne/starosne skupine ispitanika (NV)	N	Mean Rank	Med. (M _d)	χ^2	df	p
<i>Neadekvatna plaća / naknada za posao</i>	1. do 29 godine	55	91,02	7,00	12,589	2	,002
	2. od 30 do 34 godine	53	68,71	6,00			
	3. 35 i više godina	42	63,75	6,00			
	Ukupno	150					

Kruskal-Wallis-ov H test otkrio je statistički značajnu razliku ($p < 0,05$) percipiranog intenziteta stresa između tri različite dobne/starosne grupe policijskih službenika u odnosu na promatrani stresor (Gp1, n=55: do 29 god., Gp2, n=53: 30 do 34 god., Gp3, n=42: 35 i više god.), χ^2 (2, n=150) = 12,59, $p = 0,002$. Uvidom u srednje (prosječne) vrijednosti rangova grupa, intenzitet stresa najveći je u najmlađoj grupi (do 29 godina), a najmanji u najstarijoj (35 i više godina). Najmlađa dobna/starosna skupina ima i veći medijan rezultata ($M_d = 7$) od ostale dvije starosne skupine, čiji medijan iznosi $M_d = 6$. Istraživanje je pokazalo da stresor *Neadekvatna plaća/naknada za posao* podjednako tangira policijske službenike svih triju dobnih/starosnih skupina (ponajviše najmlađu skupinu) što ukazuje na njegovu opću prisutnost u policijskom sustavu. Iz navedene činjenice proizlazi i njegova značajnost koja se može manifestirati kroz demotivaciju i indolentnost policijskih službenika koja rezultira snižavanjem razine njihove radne učinkovitosti te posljedično i razine funkcionalnosti policijske organizacije.

Menadžment – Upravljački izvori stresa u policiji

Menadžment bi se najjednostavnije mogao definirati kao aktivnost usmjerena na postizanje određenih, unaprijed zacrtanih ciljeva, ali aktivnostima drugih ljudi [8]. Policijski menadžment posebno je kompleksna djelatnost, a razlozi tomu su višestruki i različiti. Među najvažnijim razlozima su: priroda/karakter policijskih poslova, opsežnost/složenost pravnog okvira kojim su ti poslovi uređeni, veličina/složenost policijske organizacije te brojnost zaposlenika u policiji (policijskih službenika i namještenika). Pozicija menadžera razumijeva posjedovanje odgovarajućih razina menadžerskih znanja/vještina (stručnih, socijalnih, strategijskih) te adekvatno obavljanje svih pet temeljnih funkcija menadžmenta (planiranje, organiziranje, upravljanje ljudskim potencijalima, vođenje, kontroliranje). Izbor policijskih rukovoditelja te način i učinkovitost njihova rukovođenja policijskim službenicima i organizacijskim jedinicama od presudne je važnosti za (dis)funkcionalnost policijskog sustava. Intenzitet negativne diskrepancije između zahtijevanih (pretpostavljenih, očekivanih) i stvarno prisutnih razina znanja i sposobnosti policijskog menadžmenta razmjernan je izvjesnosti i intenzitetu nastajanja stresa kod policijskih službenika. Stresori povezani sa (različitim razlozima i okolnostima uvjetovanom) imperfektnošću policijskih menadžera i menadžmenta nazivaju se *upravljački izvori stresa* u policiji. Anketni upitnik sadržavao je dvadeset *upravljačkih čestica/stresora* o čijem su se

intenzitetu djelovanja (1-2 = nije stresno, 3-4-5 = umjereno stresno, 6-7 = jako stresno) izjašnjavali ispitanici, a rezultati ispitivanja prikazani su u Tablici 6.

Tablica 6. Osnovne deskriptivne statističke vrijednosti i rangovi percipiranog intenziteta stresa za Upitnik (Menadžment) – Upravljački izvori stresa u policiji (N = 153)

rb	Čestice (Stresori)	M	SD	Rang
1	Suradnja s rukovoditeljima (zajednički rad, interakcija)	4,05	1,52	20
2	Nedosljedan način rukovođenja (površnost, pristranost, neodlučnost)	5,20	1,47	7
3	Nadređeni pretjeruju u negativnostima (npr. u vrednovanju rada)	5,07	1,40	11
4	Loša organizacija poslova i koordinacija u radu	5,19	1,34	8
5	Stalne, učestale, promjene rukovoditelja (potreba prilagođavanja...)	4,41	1,48	19
6	Nedostatak podrške rukovoditelja (nedostatak vodstva, liderstva)	5,17	1,48	9
7	Nejasnost ciljeva i svrhe obavljanja (određenih) poslova	4,83	1,48	16
8	Opstojnost rukovoditelja na poziciji bez obzira na ostvarene rezultate	5,21	1,45	6
9	Pretjerana eksploatiranost službenika (preopterećenost poslovima)	4,92	1,37	14
10	Izostanak planova u radu, djelovanje po inerciji (improvizacija, stihija)	4,78	1,30	17
11	Nestručnost rukovoditelja (nedostatak stručnih znanja i vještina)	5,43	1,44	2
12	Nemogućnost utjecaja službenika na način obavljanja poslova	5,16	1,29	10
13	Loša radna atmosfera (netrpeljivost, loši međuljudski odnosi)	4,91	1,62	15
14	Omalovažavanje, podcjenjivanje, podređenih od strane nadređenih	5,06	1,71	12
15	Osjećaj neiskorištenosti na radnom mjestu	4,44	1,48	18
16	Autokratski (tiranski) način rukovođenja	5,05	1,77	13
17	Nepravedan i nepošten način izbora i imenovanja rukovoditelja	5,66	1,35	1
18	Pretjerane kontrole i prijetnje kaznama od strane nadređenih	5,25	1,58	4
19	Izostanak pohvale/nagrade za (iznimno) dobro obavljene poslove	5,43	1,37	2
20	Neadekvatan (loš) način komunikacije nadređenih s podređenima	5,22	1,47	5

Uvidom u podatke iz Tablice 6, proizlazi da su prosječne vrijednosti čestica/stresora u Upitniku „Menadžment“ (u rasponu od M = 4,05 do 5,66) orijentirane od srednjih prema višim vrijednostima (od umjereno stresno do jako stresno). Prosječni percipirani intenzitet *upravljačkih stresora* u policiji (1-20) iznosi M = 5,02.

Na temelju utvrđenih srednjih vrijednosti, izvršeno je rangiranje čestica/stresora na način da niži rang označava veći intenzitet percipiranog stresa. Stresori s najvećim percipiranim intenzitetom djelovanja su: nepravedan i nepošten način izbora i imenovanja rukovoditelja (17), nestručnost rukovoditelja (nedostatak stručnih znanja i vještina) (11) te izostanak pohvale/nagrade za (iznimno) dobro obavljene poslove (19). Naznačeni stresori prema svom karakteru mogu se označiti kao *selekcijski*, *kompetencijski* i *kompensacijski*. Stresori s najmanjim percipiranim intenzitetom djelovanja obuhvaćaju: *subordinacijsko-interakcijsku* dimenziju odnosa između policijskih službenika i policijskih menadžera – suradnja s rukovoditeljima (zajednički rad, interakcija) (1) te stalne, učestale, promjene rukovoditelja (potreba prilagođavanja...) (11) kao i *auto-evaluacijsku* dimenziju glede radne iskoristivosti policijskog službenika – osjećaj neiskorištenosti na radnom mjestu (15).

U odnosu na „upravljački“ stresor s percipiranim najintenzivnijim djelovanjem – *nepravedan i nepošten način izbora i imenovanja rukovoditelja* uz pomoć *Kruskal-Wallisovog H testa* istraženo je postoji li razlika u percipiranim intenzitetima stresa kod policijskih službenika (ispitanika) s obzirom na pripadnost organizacijskih jedinica njihova zaposlenja različitim hijerarhijskim razinama u policijskom sustavu. Rezultati testa prikazani su u Tablici 7.

Tablica 7. Kruskal-Wallis-ov H test – rezultati ispitivanja razlika u percepciji ispitanika s obzirom na hijerarhijsku razinu organizacijske jedinice njihova zaposlenja

Stresor (ZV)	Hijerarhijska razina policije (NV)	N	Mean Rank	Med. (M _d)	χ^2	df	p
<i>Nepravedan i nepošten način izbora i imenovanja rukovoditelja</i>	1. PU – prva kategorija	31	68,79	5,00	2,155	4	,707
	2. PU – druga kategorija	26	79,65	6,00			
	3. PU – treća kategorija	40	80,14	6,00			
	4. PU – četvrta kategorija	35	70,10	6,00			
	5. MUP-Ravnateljstvo policije	17	77,21	6,00			
	Ukupno	149					

Kruskal-Wallis-ov H test nije otkrio statistički značajnu razliku ($p > 0,05$) percipiranog intenziteta stresa između pet različitih grupa policijskih službenika u odnosu na promatrani stresor (Gp1, n=31: PU prva kat., Gp2, n=26: PU druga kat., Gp3, n=40: PU treća kat., Gp4, n=35: PU četvrta kat., Gp5, n=17: MUP-RP), χ^2 (4, n=149) = 2,16, $p = 0,707$. Iz rezultata ovog testa proizlazi da ne postoji statistički značajna razlika u percipiranim intenzitetima stresa kod policijskih službenika s obzirom na pripadnost njihovih organizacijskih jedinica različitim hijerarhijskim razinama policije (unatoč postojanju različitosti medijana prve grupe u odnosu na ostale grupe). Istraživanje je pokazalo da stresor *Nepravedan i nepošten način izbora i imenovanja rukovoditelja* podjednako (i ponajviše) tangira policijske službenike na svim hijerarhijskim razinama što ukazuje na raširenost njegove prisutnosti u policijskom sustavu kao i na njegovu realnu značajnost koja se manifestira kroz razinu (dis)funkcionalnosti policijskih službenika, odnosno policijskog menadžmenta i organizacije u cjelini.

Naznačena (dis)funkcionalnost uvjetovana je objektivnim (nedostatna kvaliteta menadžera) i subjektivnim razlozima (nezadovoljstvo policijskih službenika), a nepravedno i nepošteno izabrani menadžeri - istim takvim načinom nerijetko se odnose prema podređenim policijskim službenicima. Takvo organizacijsko ponašanje potiče ljude da prvom prilikom napuste taj posao, traže premještaj ili izjavljuju da nisu zadovoljni poslom, da rade pod velikim stresom itd. Stoga je jasno da ima mnogo razloga zbog kojih menadžeri i rukovoditelji trebaju biti pravični i pravedni [4].

O kvaliteti obaju ključnih faktora (menadžeri i službenici) ovisi učinkovitost policijske organizacije, iako veća odgovornost pripada rukovoditeljima u smislu važnosti rukovođenja, osobnog stila vođenja te komunikacijskih i motivacijskih vještina koje rukovoditelji ispoljavaju obavljajući svoju dužnost. Osim toga, od velike je važnosti opći intelektualni kapacitet rukovoditelja, njegova menadžerska znanja i vještine, a posebno njegov profesionalni habitus odnosno mentalni sklop [7].

ZAKLJUČAK

Provedenim empirijskim istraživanjem, metodom ispitivanja uz pomoć *Anketnog upitnika o stresu, izvorima stresa i stresorima u policiji*, utvrđivana je percepcija policijskih službenika (studenta studija Kriminalistika) o stresu u policiji, odnosno o *izvorima stresa (profesija, organizacija, menadžment)* i *stresorima (stresnim događajima i okolnostima)* unutar tih izvora.

Rezultati istraživanja pokazuju da policijski službenici percipiraju *upravljačke stresore (menadžment)* najznačajnijim izvorom stresa – prosječni percipirani intenzitet stresa kod ovog izvora iznosi $M=5,02$. Drugorangirani su *organizacijski stresori (organizacija)* čiji prosječni intenzitet stresa iznosi $M=4,72$ dok su na trećem mjestu *operativni stresori (profesija)* s prosječnim intenzitetom stresa $M=4,22$.

Profesijski ili operativni stresori su u pravilu *neizbježivi*, proizlaze iz suštine i karaktera policijskog posla. Prosječna percipirana razina naznačenih stresora (umjereno stresno) stoga je očekivana pa i uvjetno prihvatljiva. Organizacijski i upravljački stresori su do određene bitne razine *izbježivi*, mogu se eliminirati, reducirati ili amortizirati. Prosječna percipirana razina ovih stresora relativno je visoka (umjereno stresno s orijentacijom prema jako stresno) te ona ne može imati jednostavnu opravdanost niti paušalnu prihvatljivost. Transparentnost, pravednost, odgovornost, profesionalnost i motiviranost ključne su karakteristike policijskog sustava čija deficitarnost (identificirana ovim istraživanjem) u

pravilu doprinosi nastajanju i/ili intenziviranju stresa kod policijskih službenika kao i negativnim posljedicama izazvanima stresom – kako za njih osobno tako i za policijski sustav u cjelini.

Pojedinačni stresori s najvećim percipiranim intenzitetom djelovanja (min.=1; max.=7) na policijske službenike – u ovom istraživanju (deset prvoplasiranih) bili su: *Neadekvatna plaća/naknada za posao* (M=5,88), *Nepravedan i nepošten način izbora i imenovanja rukovoditelja* (M=5,66), *Rad s kolegama kojima manjka profesionalnost i odgovornost* (M=5,61), *Premalo prilika za napredovanje u službi* (M=5,55), *Nejednaka raspodjela odgovornosti na radu* (M=5,50), *Za različite ljude vrijede različita pravila (npr. neki imaju privilegije)* (M=5,46), *Nestručnost rukovoditelja (nedostatak stručnih znanja i vještina)* (M=5,43), *Izostanak pohvale/nagrade za (iznimno) dobro obavljene poslove* (M=5,43), *Stalne promjene u politici i zakonodavstvu* (M=5,36) te *Pretjerane kontrole i prijetnje kaznama od strane nadređenih* (M=5,25).

Naznačeni stresori prema svom karakteru mogu se označiti kao *financijski, selekcijski, kadrovski, karijerni, diskriminacijski, privilegijski, kompetencijski, kompenzacijski, konzistencijski i sankcijski*. Njihove glavne posljedice su demotiviranost, frustriranost, pesimističnost, neproduktivnost, indiferentnost, indolentnost i disfunkcionalnost policijskih službenika. Negativni stres u policiji izaziva negativne efekte na policijske službenike što rezultira privremenim ili trajnim umanjivanjem njihovih operativnih potencijala kao i redukcijom, odnosno insuficijencijom funkcionalnosti i učinkovitosti policijskog sustava u cjelini, u aktualnom ili u (dugo)trajnijem vremenskom razdoblju.

Prepoznavanje pojedinih ključnih faktora funkcioniranja policije kao izvora stresa policijskih službenika (*profesija, organizacija, menadžment*) te identificiranje konkretnih stresora unutar njih kao i intenziteta njihova stresnog djelovanja – važan je preduvjet sprječavanja stresa i nastajanja štetnih posljedica izazvanih stresom. Dobiveni rezultati u predmetnom istraživanju mogu biti relevantne smjernice za daljnja i opsežnija istraživanja predmetne problematike te koristan resurs policijskim službenicima i menadžmentu za bolje razumijevanje i učinkovitiju prevenciju stresa u policiji.

Cjelovitije spoznavanje istraživane problematike, osim izviđajnih (eksplorativnih), razumijeva provođenje i opisnih (deskriptivnih) te uzročnih (kauzalnih) istraživanja. U daljnjim istraživanjima, koja moraju biti obuhvatna, sustavna i kontinuirana, nužna je participacija policijskih službenika i policijskog menadžmenta na svim razinama – ali i njihova permanentna edukacija u svezi s predmetnom problematikom. Unapređivanjem i akceptiranjem spoznaja o stresu kroz edukaciju i stručno-znanstvena istraživanja u policijskom sustavu, policijski službenici bit će profesionalno zadovoljniji i motiviraniji, a omjer njihovih realiziranih i latentnih (prikrivenih) potencijala bit će značajno povoljniji. Policijske organizacije koje optimalno respektiraju, upravljaju i iskorištavaju ljudske potencijale – učinkovitije su, funkcionalnije i uspješnije od onih koje to ne čine na takav način.

LITERATURA

- [1] Bahtijarević Šiber, F.: **Management ljudskih potencijala**, Golden marketing, Zagreb, 1999.
- [2] Glavina, I., Vukosav, J.: **Stres u policijskoj profesiji**, Policija i sigurnost, Vol. 20 No. 1, str. 32-46, Ministarstvo unutarnjih poslova, Zagreb, 2011.
- [3] Jurina, M.: **Rukovođenje i organizacijsko ponašanje**, MUP RH, Zagreb, 1994.
- [4] Jurina, M.: **O upravljanju ljudskim potencijalima**, Visoka škola za poslovanje i upravljanje „Baltazar Adam Krčelić“, Zapešić, 2009.
- [5] Lazarus, R.S., Folkman, S.: **Stres, procjena i suočavanje**, Naklada Slap, Jastrebarsko, 2004.
- [6] Modrah, I. (prijevod izvornika *Beating Stress*): **Pobijedite stres**, Dušević&Kršovnik, Rijeka, 2007.
- [7] Orlović, A.: **Zakonsko-normativni zahtjevi vođenja u hrvatskoj policiji**, Menadžment i sigurnost (Management and Safety) – Zbornik radova, 8. Međunarodna znanstvena i stručna konferencija, str. 365-377, Hrvatsko društvo inženjera sigurnosti, Zagreb, 2013.
- [8] Sikavica, P., Bahtijarević-Šiber, F., Pološki-Vokić, N.: **Temelji menadžmenta**, Školska knjiga, Zagreb, 2008.
- [9] Šikić, N.: **Stres naš svagdanji**, Halo 92 – Glasilo Ministarstva unutarnjih poslova Republike Hrvatske, broj 48, str. 48, MUP RH, Zagreb, 1995.

[10] Tot, B.: **Evaluacija upitnika organizacijskih i operativnih izvora stresa na radu kod policijskih službenika**, Kriminologija i socijalna integracija, Vol. 18 No 1., str. 39-51, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2010.

Anketni upitnici – izvornici (originali)

- *Operational Police Stress Questionnaire (PSQ-Org)*, Instrument Author: McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2013.) <http://www.midss.org/sites/default/files/psq-op.pdf>
- *Organizational Police Stress Questionnaire (PSQ-Org)*, Instrument Author: McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2013.) <http://www.midss.org/sites/default/files/psq-org.pdf>

Propisi

- Pravilnik o psihosocijalnoj zaštiti zaposlenika Ministarstva unutarnjih poslova, N. N. br. 124/12.
- Uredba o područjima, sjedištima, vrstama i kategorijama policijskih uprava i policijskih postaja, N. N. br. 117/11., 50/14., 32/15.
- Zakon o policiji, N. N. br. 34/11., 130/12., 89/14., 151/14., 33/15.
- Zakon o policijskim poslovima i ovlastima, N. N. br. 76/09., 92/14.

BIOGRAFIJA PRVOG AUTORA



dr. sc. Ante Orlović, profesor visoke škole

MUP RH, Policijska akademija, Visoka policijska škola
Zagreb, Republika Hrvatska
aorlovic@fkz.hr

Ante Orlović, rođen u Osijeku 1970. god. **Obrazovanje:** ekonomist (1993.), diplomirani ekonomist (1996.), kriminalist (1993.), diplomirani kriminalist (1995.), magistar društvenih znanosti – polje ekonomija (1998.), doktor društvenih znanosti – polje ekonomija (2012.). **Radno iskustvo:** djelatnik Ministarstva unutarnjih poslova Republike Hrvatske (1996.-2015.). Radio na poslovima suzbijanja gospodarskog kriminaliteta i korupcije kao kriminalistički službenik (1996.-2000.), vođa grupe (2000.-2004.), načelnik Odjela gospodarskog kriminaliteta, Policijska uprava zagrebačka (2004.-2006.) te načelnik Odjela gospodarskog kriminaliteta i korupcije, MUP RH – sjedište, Ravnateljstvo policije (2006.-2009.). U razdoblju 2009.-2015. radi na Policijskoj akademiji, Visokoj policijskoj školi u Zagrebu, na radnom mjestu Viši predavač, a od 2014. Profesor visoke škole. **Ostali relevantni podaci:** objavio više stručnih i znanstvenih radova iz područja gospodarskog kriminaliteta i korupcije, društvenog (neprofitnog) marketinga te organizacije i menadžmenta.

BIOGRAPHY OF THE FIRST AUTHOR

Ante Orlović, Ph.D.

Ministry of the Interior, Police Academy, Police College
Zagreb, Croatia

Ante Orlović, born in Osijek in 1970. **Education:** Economist (1993.), Bachelor of Economics (1996.), Criminalist (1993.), Bachelor of Criminalistics (1995.), Master of social sciences – field economics (1998), Doctor of social sciences - field economics (2012). **Work experience:** employee of the Ministry of Interior of the Republic of Croatia (1996.-2015.). Worked on activities to combating economic crime and corruption, as criminalistic officer (1996.-2000.), leader of the group (2000.-

2004.), Head of Economic Crime Department, Zagreb Police District (2004.-2006)., and Head of Department of the Economic Crime and Corruption, Ministry of the Interior - Headquarters, the Police Directorate (2006.-2009.). In the period of 2009.-2015. working at the Police Academy, the Police College in Zagreb, workplace Senior lecturer, and since 2014. College professor. **Other relevant information:** published a several professional and scientific papers - in the field of economic crime and corruption, social (non-profit) marketing, and organization and management.

PODACI O SUATORIMA (DATA ON CO-AUTHORS):

2)

Davor Labaš, struč. spec. crim.

MUP RH, Policijska akademija, Visoka policijska škola

Zagreb, Hrvatska

dlabas@fkz.hr

3)

Ante Gudelj, dipl iur., mag. forenzike

MUP RH, Policijska uprava splitsko-dalmatinska

Split, Hrvatska

agudelj@mup.hr